

## ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

## Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

## ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

## Banco de horas:

- a) Individual – acordo entre o trabalhador e o empregador
- b) Grupal – imposto a uma minoria de trabalhadores quando o regime é aplicável aos demais

Prestação de trabalho consecutiva até 6 horas

No passado dia 25 de Junho foi publicada a **Lei n.º 23/2012, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

As alterações introduzidas enquadram-se em **cinco matérias fundamentais**.

**1) ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO****a) Banco de Horas**

Criação do banco de horas individual – por ACORDO entre o empregador e o trabalhador, permitindo o aumento do período normal de trabalho até 2 horas diárias, com o limite de 50 horas semanais, e 150 horas anuais (até esta data o banco de horas apenas era permitido se estivesse previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (“IRCT”).

Criação do banco de horas grupal - possibilidade de o empregador impor o regime do banco de horas a todos os trabalhadores de uma secção, equipa ou unidade económica (independentemente da aceitação destes) caso uma maioria de 60% ou 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto por IRCT ou por banco de horas individual, respectivamente.

O trabalho prestado ao abrigo do regime de banco de horas é compensado através de (i) redução equivalente do tempo de trabalho; e/ou (ii) alargamento do período de férias; e/ou (iii) pagamento em dinheiro.

**b) Intervalo de descanso**

Em caso de prestação de trabalho superior a 10 horas, o intervalo de descanso pode ter lugar após 6 horas de trabalho consecutivo (ao invés do actual limite de 5 horas).

# Briefing Laboral # 5

Junho 2012

2

Eliminação de 4 feriados com efeitos a 1 de Janeiro de 2013

Eliminação da majoração de até 3 dias de férias em função da antiguidade

Previsão expressa das situações em que os dias de descanso do trabalhador não coincidem com sábado e domingo

Possibilidade de a empresa encerrar – total ou parcialmente – o estabelecimento para férias dos trabalhadores em situações de “ponte”

Penalização de faltas injustificadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso do trabalhador

## c) Feriados

Eliminação dos feriados Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro produz: efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013.

## d) Férias

Eliminação da majoração de até 3 dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas.

Carácter imperativo relativamente às disposições de IRCT e cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 01/12/2003, as quais sofrerão uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias e sem prejuízo da duração mínima do período de férias (22 dias).

Alteração do regime de contabilização dos dias de férias: sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Admissibilidade do encerramento – total ou parcial - da empresa para férias, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal (desde que o empregador informe os trabalhadores abrangidos, até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, do encerramento a efectuar no ano seguinte). Esta norma só produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013.

## e) Faltas

Em caso de falta injustificada num ou em 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 de perda de retribuição corresponderá à totalidade desse período.

### Exemplo:

*Dia de descanso semanal complementar do trabalhador ocorre ao sábado. O trabalhador falta, injustificadamente, na sexta-feira imediatamente anterior. Deve ser descontado o dia de sexta-feira e o dia de sábado, devendo, para este efeito ser a remuneração mensal dividida por 30 e não por 22 dias.*

Eliminação do descanso compensatório em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso complementar ou dia de feriado

Redução para metade dos acréscimos pagos pela prestação de trabalho suplementar

Imposição do regime a todos os IRCTs em vigor durante um prazo de 2 anos, findo o qual o valor aí previsto é reduzido para metade se não tiver sido objecto de revisão

Redução para metade da retribuição ou descanso devido por trabalho prestado em empresa legalmente dispensada de encerrar a sua actividade nesse dia

Carácter imperativo, durante

#### f) Trabalho Suplementar

Eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia de feriado. Carácter imperativo relativamente às disposições de IRCT e cláusulas de contratos de trabalho que prevejam tal descanso.

Redução para metade dos acréscimos remuneratórios devidos pela prestação de trabalho suplementar. A saber:

- 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- 50 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Prevê-se a possibilidade de este regime ser afastado por IRCT (e não por contrato de trabalho). No entanto, durante o período de 2 anos, i.e., até 31 de Julho de 2014, os valores ora fixados impõem-se aos previstos em IRCT ou contrato de trabalho. Após este período sem que essas disposições tenham sido modificadas, serão esses valores reduzidos para metade, até aos montantes previstos no Código.

#### Exemplo:

*O Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias Químicas prevê que o trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100% de acréscimo. A partir do dia 1 de Agosto de 2012, o trabalho suplementar prestado em dia útil será pago com um acréscimo retributivo de 25% na primeira hora e 37,5% na segunda hora. Caso o CCT não seja revisto, no dia 1 de Agosto de 2014 o trabalho suplementar prestado em idênticas condições passará a ser pago com um acréscimo remuneratório de 50%, ou seja, metade do valor inicialmente previsto.*

#### g) Trabalho prestado em dia de feriado em empresa legalmente dispensada de encerrar a sua actividade nesse dia

Mantém-se o descanso compensatório ou o acréscimo retributivo devido por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, mas a sua duração ou montante, respectivamente, são reduzidos para metade.

Uma vez mais fixa-se o carácter imperativo relativamente aos IRCT e contratos de trabalho pelo período de 2 anos, com início em 1 de Agosto

Junho 2012

dois anos, relativamente aos  
IRCTs em vigor

Aligeiramento da carga  
burocrática referente ao envio  
de documentação para a ACT

Alterações ao regime do “Lay-  
Off”

de 2012. Decorrido este período sem que essas disposições tenham sido modificadas, serão esses valores reduzidos para metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho.

## 2) FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMUNICAÇÕES À ACT

Eliminação da obrigatoriedade de envio para a Autoridade para as Condições do Trabalho dos seguintes documentos:

- Comunicação escrita relativa ao início da actividade da empresa;
- Mapa de horário de trabalho;
- Regulamento interno;
- Acordo de isenção de horário de trabalho.

## 3) SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DE LABORAÇÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL – “LAY OFF”

Obrigatoriedade de a empresa ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e segurança social, como condição essencial para recorrer ao regime de redução ou suspensão em situação de crise empresarial.

Prevê-se que o empregador só pode aplicar novamente a medida depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado.

Na fase das comunicações impõe-se ao empregador a disponibilização de documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida.

Redução do prazo de decisão do empregador e de aplicação da medida de dez para cinco dias.

Permite-se a prorrogação da medida adoptada, por um máximo de seis meses, por decisão unilateral do empregador.

Proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da medida e nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a seis meses, sob pena de devolução dos apoios

**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Processo disciplinar com vista ao despedimento por motivo imputável ao trabalhador

Despedimento por Inadaptação

recebidos.

Em caso de frequência de acções de formação profissional adequadas, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional poderá atribuir ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais, um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais.

**4) CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****a) Despedimento por extinção do posto de trabalho**

À semelhança do que sucede com o despedimento colectivo, cabe ao empregador a definição de um critério para a determinação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho. Deverá ser um critério relevante e não discriminatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

Eliminação da obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional.

**b) Processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa – fase de instrução**

Em virtude da declaração de inconstitucionalidade do n.º 1 do artigo 356.º - Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010 – retoma-se a obrigatoriedade da realização da fase de instrução no âmbito do processo disciplinar relativo a despedimento por facto imputável ao trabalhador.

**c) Despedimento por inadaptação**

Possibilidade de recurso a esta modalidade em casos em que não tenha havido modificações no posto de trabalho, mas sujeita à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- (i) 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

Compensação pela cessação de contrato de trabalho:

1 – Contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011

das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;

- (ii) Informação circunstanciada ao trabalhador sobre modificação e pronúncia por parte deste;
- (iii) Comunicação escrita ao trabalhador de ordens e instruções com vista à correcção da situação;
- (iv) Formação profissional adequada;
- (v) Período de adaptação de 30 dias no posto de trabalho, depois de concedida a formação.

Possibilidade, ainda, de recurso a esta modalidade por incumprimento de objectivos previamente acordados relativamente a trabalhadores que detenham cargos de complexidade técnica ou direcção. Esta situação está restringida a objectivos acordados entre empregador e trabalhador a partir de 1 de Agosto de 2012 (os quais podem constar de aditamento ao contrato de trabalho ou outro documento assinado entre o trabalhador e o empregador).

#### d) **Compensação por cessação do contrato**

Com a entrada em vigor da presente Lei e atendendo ao disposto na Lei 53/2011, de 14.10 (vd. nossa *Briefing Laboral #1*, de Outubro de 2011), passam a ser três as situações relevantes:

- a) Contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1.11.2011;
- b) Contratos de trabalho a termo ou temporários celebrados antes de 1.11.2011;
- c) Contratos de trabalho - com ou sem termo (a distinção passa a ser irrelevante) - celebrados depois de 1.11.2011.

De referir que as normas referentes à compensação por cessação do contrato de trabalho prevalecem sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham em sentido diverso.

#### a) **Contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1.11.2011**

**Fixa-se a data de 31.10.2012 como sendo a data: (i) até à qual se aplica o actual regime de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; (ii) a partir da qual se fixam tectos máximos compensatórios; (iii) e, caso os limites não tenham sido excedidos, se aplicam as novas regras previstas**

**para os contratos celebrados a partir de 1.11.2011.**

Assim,

Até 31.10.2012, o montante da compensação pela cessação de um contrato de trabalho sem termo celebrado antes de 1.11.2011 é de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de duração do contrato sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.

**Exemplo:**

*Contrato de trabalho sem termo celebrado em 1 de Janeiro de 2000 e que cessa em 30 de Setembro de 2012. O trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 12,9 retribuições base e diuturnidades.*

A partir de 31.10.2012:

- a) Fixam-se tectos máximos de remuneração relevante para efeitos de cálculo da compensação e do próprio valor da compensação

Se o montante da compensação apurada a 31.10.2012 for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (ou seja, em 2012,  $240 \times € 485 = €116.400$ ) o trabalhador não recebe nada mais a título de compensação, independentemente dos anos que se mantenha ao serviço da empresa.

**Exemplo:**

*Contrato de trabalho sem termo celebrado em 1.01.2000 e que cessa em 31.12.2013. Em 31.10.2012 o trabalhador tinha direito a uma compensação correspondente a 12,10 retribuições base e diuturnidades, tendo assim atingido o tecto máximo compensatório de 12 vezes a retribuição base mensal. Aquela seria, pois, a compensação que receberia em 31.12.2013, ou seja, o tempo trabalhado entre 31.10.2012 e 31.12.2013 não releva para efeitos compensatórios.*

- b) Se o tecto máximo do valor da compensação não tiver sido excedido em 31.10.2012, aplicam-se as regras previstas para os contratos celebrados a partir de 1.11.2012 (idênticas às já definidas pela Lei 53/2011, de 14.10).

2 – Contratos de Trabalho a termo ou temporários celebrados antes de 1.11.2011

3 – Contratos de trabalho – a termo ou sem termo - celebrados após 1.11.2011

b) Contratos de trabalho a termo ou temporários celebrados antes de 1.11.2011

Fixa-se, novamente, a data de 31.10.2012 (ou a data da renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo caso seja anterior àquela) como sendo a data até à qual se aplica o actual regime de compensação pela caducidade do contrato de trabalho corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente.

(ii) A partir de 31.10.2012 (ou a partir da renovação extraordinária, se anterior), o montante da compensação corresponde à aplicação das regras previstas para os contratos celebrados a partir de 01.11.2012.

c) Contratos de trabalho – a termo ou sem termo - celebrados após 1.11.2011 (designados “novos contratos” pela referida Lei 53/2012, de 14.10):

(i) Compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente (o valor diário da retribuição base e diuturnidades, para este efeito, é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades).

(ii) Desaparece a previsão legal de que a compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

(iii) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de base de cálculo não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida [“RMMG”] (ou seja, se aplicada em 2011, o valor de referência para o cálculo não poderia ser superior a € 9.700);

(iv) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicado o limite previsto no número anterior, a 240 vezes o valor da RMMG.

Exemplo:

*Para um trabalhador, contratado em 1.12.2011 que aufera € 2.000 e cujo contrato cesse em 31.11.2026 - 15 anos de antiguidade - a compensação será de € 19.999,95 [(€ 2.000/30 dias) x 20 = € 1.333,33; € 1.333,33 x 15 anos)]. Esta verba é inferior a 12 vezes a retribuição base mensal pelo que receberá a compensação na sua totalidade.*

*Na mesma situação, mas cessando o contrato em 2021 - 20 anos de antiguidade - a compensação terá como limite € 24.000 que corresponde a 12 vezes a retribuição base mensal (sendo certo que o valor a que teria direito não fora o limite ora referido era € 26.666,60).*

#### RELAÇÃO ENTRE FONTES DE REGULAMENTAÇÃO

#### 5) RELAÇÃO ENTRE FONTES DE REGULAMENTAÇÃO

São nulas as disposições de IRCT celebrados antes de 1 de Agosto de 2012, i.e., da entrada em vigor da Lei em análise, que:

- a) Prevejam montantes superiores aos nela previstos, relativas à compensação por cessação de contrato de trabalho, valores e critérios de definição dessa compensação;
- b) Disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de IRCT ou contratos de trabalho posteriores a 1.12.2003 e anteriores 1.08.2012 são reduzidas em montante equivalente até três dias.

Ficam suspensas durante dois anos, a contar de 1.08.2012, as disposições de IRCT 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 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.

O diploma entra em vigor no próximo dia **1 de Agosto de 2012**.

# Briefing Laboral # 5

Junho 2012

10

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Para informação adicional, por favor contacte:

**Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social**

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL

NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa

T: +351 218 299 340

E-mail: [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

[www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)