

# PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

1/8/2012 (Lei 23/2012 de 25/6)

Amaro Jorge – Advogado

I

## **Art.º 99º - (Regulamento Interno de Empresa)**

O empregador **deixa de ser obrigado** a enviar o regulamento interno à ACT, o qual produz efeitos com a sua publicitação e afixação, designadamente na sede da empresa e nos locais de trabalho.

**Nota:** - é regra, nestas alterações ao CT, o legislador desobrigar o empregador da comunicação, ou envio de documentos, à ACT. Assim, **deixa de ser obrigatório, também,** a comunicação de início de actividade de empresa e seus elementos relevantes (127º/4); envio do mapa de horário de trabalho (216º/3) ou acordo de isenção de horário de trabalho (218º/3).

## II

### **Art.º 208º** - (Banco de horas por regulamentação colectiva)

A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por redução equivalente do tempo de trabalho, **aumento do período de férias**, pagamento em dinheiro, ou conjugando-as.

### **Novo – 208º-A** – (Banco de horas individual)

#### **1 – Permitido:**

- a) Por acordo entre trabalhador e empregador;
- b) Por proposta escrita do empregador ao trabalhador, presumindo-se a aceitação se este não se opuser, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, **aí incluídos**, por se entender também aqui aplicável, **os dias de consulta** ao trabalhador envolvido e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical, intersindical, ou delegados sindicais **e os sete dias, ou três** em caso de micro empresa, de afixação prévia obrigatória relativamente ao início da sua aplicação.

## **2 – Condições:**

- a) O período normal de trabalho só pode ser aumentado até 2 horas diárias;
- b) Não podem ser ultrapassados 50 horas semanais de trabalho;
- c) Os acréscimos têm por limite anual 150 horas.

**NOTA:** O acordo regulará, também, nos termos do 208º, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a antecedência com que o empregador deve comunicar a necessidade de prestação do trabalho, o período em que a redução do tempo de trabalho compensatório do acréscimo deve ter lugar e a antecedência com que trabalhador, ou empregador, devem informar o outro da utilização da redução.

## **NOVO – 208º-B (Banco de horas Grupal)**

1 – Prevendo-se em IRCT o Banco de Horas a que se refere o art.º 208º, pode aí estabelecer-se que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica, quando pelo menos 60% dos respectivos trabalhadores seja por esse IRCT abrangido, por filiação em associação sindical subscritora ou por escolha desta Convenção.

Pode, ainda, aí regular-se que o atrás referido se aplique enquanto tal percentagem se mantenha.

2 – Fazendo o empregador proposta de acordo de banco de horas individual, mas dirigida à generalidade dos trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica, se 75% deles a aceitarem o empregador pode aplicar o seu regime ao conjunto dos trabalhadores dessa Estrutura.

A extensão deixará de se aplicar se a movimentação de entrada, ou saída, de trabalhadores na estrutura alterar a percentagem fazendo-a baixar dos 75%.

3 – Não se aplica o dispositivo nos n.ºs anteriores a trabalhador abrangido por C.C.T. que disponha de modo contrário a esse regime, ou, no caso do n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

### III

#### 229º - (Descanso Compensatório de trabalho suplementar)

**Deixa de existir** descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

**Nota 1** – Continua a existir, sem reduções, descanso compensatório no caso de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, ou parte (por regra 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos – 214º), bem como por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

**Nota 2** - O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas (90º, n.º 8).

## 268º (Pagamento do Trabalho Suplementar)

Os acréscimos anteriormente estabelecidos de 50%, 75% ou 100% são reduzidos para metade, respectivamente.

**269º** - Também são reduzidos a metade o descanso compensatório, ou o pagamento, à escolha do empregador, de trabalho prestado em dia de feriado em empresa não obrigada a suspender a laboração nesse dia.

## IV

### 238º - (Duração do período de férias)

- 1 – Acabam os dias de majoração às férias anuais.
- 2 – Se o trabalhador tiver horário de trabalho com descanso em dias úteis, contam, para efeitos de férias, não esses dias, mas os sábados e domingos, desde que não sejam feriados.

## 242º - (Encerramento para férias)

Às possibilidades de encerramento para férias existentes **o legislador acrescentou** a possibilidade de encerrar num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Se o decidir fazer terá de o comunicar aos trabalhadores abrangidos até 15 de Dezembro do ano anterior.

Como esta norma só produz efeitos a partir de 1/1/013, o empregador que a queira aplicar já em 2013 deverá comunicá-lo até 15/12/012.

**NOTA:** Estabelece ainda estranhamente, que esta faculdade não prejudica a “faculdade prevista na al. g) do n.º 3 do art.º 226º.

Ora esta al. g), nova, diz que “o trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na al. b) do n.º 2 do art.º 242º, por decisão do empregador”, não se compreende na noção de trabalho suplementar.

**Então o empregador encerra para férias dos trabalhadores, mas pode mandar prestar trabalho compensatório desse encerramento?**

Poderia parecer, o que seria razoável, que essa faculdade se limitaria às situações de encerramento para férias ocorrendo que algum trabalhador não tivesse direito a férias, ou já as tivesse gozado. Mas pela forma como o legislador entrançou essas duas novas disposições, a al. g) do n.º 3 do 226º e al. b) do n.º 2 do 242º, parece ter querido que o empregador, encerrando para férias, mande no entanto depois qualquer trabalhador prestar trabalho compensatório, que não é considerado suplementar, em vez de considerar o dia como gozado por férias.

## V

### 256º - (Efeitos de falta injustificada)

Dentro da lógica de penalização das “pontes”, se o trabalhador faltar injustificadamente a um, ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior a dia, ou meio dia de descanso ou feriado, além de ser infracção grave, pode ser-lhe descontada a retribuição correspondente aos dias, ou meios dias, de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

NOTA: Mantendo o legislador a disposição de que é infracção grave a falta de que aqui se trata, pode-se especular se não será dupla punição (proibida por lei – art.º 330º, n.º 1) a decisão do empregador de punir disciplinarmente tal falta, se o fizer, cumulando-a com o desconto na retribuição dos dias acima referidos que excedem o da própria falta.

## VI

### Situação de Crise empresarial

#### - Lay off -

**298º e segs** – Há várias alterações **como a possibilidade** de o empregador prorrogar unilateralmente o prazo inicial de duração da medida, até um máximo de mais 6 meses, sem possibilidade de oposição pela estrutura representativa dos trabalhadores, ou, não havendo, sem necessidade do acordo dos trabalhadores envolvidos, como até aqui.

**Em contrapartida**, durante a “Lay off” e também nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante aquela tenha durado até 6 meses, ou mais, respectivamente, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelas medidas, excepto se se tratar de cessação de comissão de serviço, cessação de contrato a termo, ou despedimento por justa causa. Se o fizer devolverá às entidades públicas financiadoras os montantes recebidos por cada trabalhador cujo contrato fez cessar.

**Pergunta-se:** E é esta a única consequência? Não é ilícita também a cessação do contrato, dada a proibição, com as legais consequências?

Parece que o legislador quis restringir as consequências à expressamente consagrada devolução e não mais. É claro, desde que o empregador faça cessar o contrato sem cair noutras ilicitudes legalmente consagradas.



## VII

### Indemnização, ou Compensação, por Cessação do Contrato

Como sabemos o legislador reserva o termo indemnização para as situações de cessação ilícita do contrato promovida pelo empregador, seja no caso de improcedência da alegada justa causa, seja nas cessações com violação das regras essenciais dos procedimentos nos casos do despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

Também considera indemnização a quantia a que o trabalhador tem direito por resolução sua do contrato, desde que considerada procedente a justa causa que invocou nos termos do n.º 2 do art.º 394º

### A – NESTAS INDEMNIZAÇÕES O LEGISLADOR NÃO MEXEU

**Alterou, sim, a Compensação** para a caducidade dos contratos a termo (344º e 345º); cessação da Comissão de Serviço (164º ); resolução pelo trabalhador por prejuízo sério na transferência de local de trabalho (194º); morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento total e definitivo de empresa (346º); cessação por iniciativa do Administrador de Insolvência (347º); despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (366º, 372º e 379º).

## B - Compensação

366º - 1- Este artigo, aplicável às situações imediatamente acima expostas, passou a determinar que nesses casos o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mais o proporcional à fracção de ano, existindo.

2 – Os 20 dias encontram-se dividindo a retribuição base mensal e diuturnidades por 30 e multiplicando o resultado por 20;

3 – A retribuição base **mensal** e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente  $485,00 \times 20 = 9.700,00 \text{ €}$ );

4 – **O total** da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com o máximo de 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida ( $485,00 \times 240 = 116.400,00 \text{ €}$ );

5 – A compensação é paga pelo empregador na totalidade, salvo se fundo de compensação, ou mecanismo equivalente, pagar parte, nos termos de legislação específica a aprovar;

6 – Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação;

7 – Pode, no entanto, questioná-lo, naturalmente não recebendo a compensação, ou, tendo-a recebido, pondo à disposição do empregador e do fundo, se for caso disso, a sua totalidade.

**NOTA:** - O art.º 366º-A, introduzido pela Lei 53/11, de 14/10 e entrado em vigor em 1/1/11 foi revogado, pois que a sua redacção é a que agora consta do 366º.

## Regras Especiais para Contratos anteriores a 1/11/011

Fugindo a eventuais inconstitucionalidades, por ofensa a “direitos adquiridos”, esta Lei 23/012 regulou, no seu art.º 6º, a compensação para a cessação de contratos celebrados antes de 1/Nov./011, pois que a partir daí vigorou a Lei 53/11, de 15/10, até à sua revogação agora.

E assim temos hoje:

1 – Se o contrato cessar até 31/10/012, inclusive, o montante da compensação corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, com o mínimo de 3 meses de retribuição base e diuturnidades. (Note-se que a fracção de ano deixa de ser contabilizada, neste caso, nos termos do referido art.º 6º, n.º 1, al. a), ou seja, para cessações entre 1/8 e 31/10/12).

2 – Se o contrato cessar após 31/10/012 aplicar-se-ão as regras referidas no n.º 1 anterior até esta data e as novas regras do art.º 366º ao período de duração do contrato após 31/10/12, incluindo o limite de 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida para o valor da retribuição, mas tudo também com o mínimo dos 3 meses acima referidos.

3 – Cessando o contrato após 31/10/012 se feitas as contas até esta data se encontrar uma compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador não terá direito a mais qualquer acréscimo na compensação. Todo o tempo posterior a 31/10/12 não contará para efeitos de compensação.

Mas se, ao invés, a compensação encontrada até 31/10/12 for inferior a essas 12, ou a essas 240 vezes, a antiguidade posterior contará mas apenas até um máximo compensatório total para os dois períodos que não ultrapasse essas 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

(Note-se que para o período posterior a 31/10/012 volta a contar a fracção de ano de antiguidade para efeitos compensatórios, com pagamento proporcional art.º 6º, n.º 3, al. c).)

### **Regras especiais para os contratos a termo ou de trabalho temporário:**

Caducando contrato celebrado antes de 1/11/011 com direito a compensação, incluindo o contrato a termo certo que seja objecto de renovação extraordinária nos termos da Lei 3/012, de 10/1, o cálculo da compensação far-se-á do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração até 31/10/012, ou até à data da renovação extraordinária caso seja anterior a 31/10/12, será a regra antiga de 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente;
- b) Em relação ao período posterior ao acima referido aplica-se o art.º 366º, naturalmente na sua nova redacção, incluindo o limite de 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida para o valor da retribuição base e diuturnidades.

Quer dizer que a compensação deixa de reportar-se a meses e passa a considerar anos e/ou fracção, esta paga proporcionalmente.

## **VIII**

### **Procedimento Disciplinar para Despedimento**

356º - Na revisão do C.T. de 2009 estabeleceu o legislador que caberia ao empregador decidir se realizava, ou não, as diligências de prova requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, não sendo penalizado se não as fizesse.

Esta disposição veio a ser declarada inconstitucional pelo TC (Ac. T.C. 338/2010, de 8/11), tendo daí resultado algumas incongruências no sistema que havia sido delineado pelo legislador para o procedimento disciplinar.

Em vista à sua rearmonização e tendo em conta a declarada inconstitucionalidade, o legislador alterou o art.º 356º e revogou o n.º 3 do 357º e al. c) do n.º 3 do 358º, reintroduzindo a obrigação de realização das diligências, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, o que consignará fundamentadamente no processo.

## IX

### Despedimento por extinção do Posto de Trabalho

De relevante nas alterações ao procedimento para extinção do Posto de Trabalho temos duas situações:

1 – O empregador deixa de estar sujeito, havendo pluralidade de postos de trabalho na secção ou estrutura da extinção, à observância dos critérios de antiguidade no posto de trabalho, categoria profissional e na empresa, ou classe inferior na mesma categoria.

Agora apenas terá de definir, por referência aos titulares de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, havendo-os, na secção ou estrutura equivalente, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho ( p. ex. a retribuição, qualificação profissional, multifuncionalidade, etc.).

2 – Extinto o posto de trabalho considera-se, para efeitos de se saber se é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, que o é se o empregador demonstrar que observou critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

A suficiência destes critérios para se considerar impossível manter o contrato de trabalho por tão latos, “lassos”, no dizer de Júlio Gomes, põe questões de constitucionalidade no âmbito da justa causa para despedimento.

Até aqui era necessário que o empregador demonstrasse que não dispunha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador a despedir.

## **X**

### **DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO**

#### **A**

Este instituto foi introduzido entre nós pelo D.L. 400/91, de 16/10, caracterizando-se a **Inadaptação** pela incapacidade do trabalhador em se modificar, adaptar, face a modificações introduzidas no seu posto de trabalho.

É requerida, pois, a introdução de modificações no posto de trabalho e prescinde-se da culpa do trabalhador na sua incapacidade de adaptação.

Estas características mantiveram-se nos Códigos de Trabalho de 2003 e 2009, integrando-se este Instituto nos chamados despedimentos por causas objectivas, a par com o Despedimento Colectivo e Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho.

#### **B**

### **INADAPTAÇÃO / INAPTIDÃO**

A Lei 23/012 parece ter alterado o paradigma vigente aproximando, nalgumas situações, esta Inadaptação da figura de Inaptidão, definida, como o faz Leal Amado, como a “falta de capacidade, de predisposição, para determinada forma de actividade”.

Na Inaptidão há uma estreita ligação da falta de capacidade à pessoa do trabalhador, não propriamente pela via de qualquer espécie de culpa, mas por um seu estado pessoal.

Optando agora o legislador, nalgumas situações, por permitir o despedimento por inadaptação em situações em que não há modificações no posto de trabalho, foge das condições objectivas que caracterizavam este Instituto, introduzindo condições subjectivas que poderão comportar traços de contornos inconstitucionais.

Nestas condições subjectivas podemos englobar, entre outras, as situações agora previstas de modificação substancial da prestação resultando em redução continuada e previsivelmente definitiva da produtividade de um trabalhador, ou da qualidade da sua prestação, sem introdução de modificações no posto de trabalho (art.º 375º/2).

**Vejamos, com mais pormenor:**

**1** – Deixa de ser necessário, para despedir, que não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

**2** – Passa a ser possível despedir trabalhador mesmo sem modificações no posto de trabalho, desde que:

- a) – haja modificação substancial da sua prestação que seja razoável prever que tenha carácter definitivo;
- b) – o empregador informe e demonstre a modificação substancial indicando os novos factos por contraponto à actividade anterior e a possibilidade de o trabalhador se pronunciar por escrito em prazo não inferior a 5 dias úteis.

- c) – após isso o empregador comunique ao trabalhador, por escrito, ordens e instruções adequadas à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir;
- d) – lhe ministre formação profissional, se for caso disso;
- e) – lhe conceda um período de adaptação de 30 dias, após a formação.

---

Nota: Modificação negativa e definitiva da prestação sem alterações no Posto de Trabalho é seguramente inaptidão e não inadaptação, podendo ser questionada a sua constitucionalidade face ao art.º 53º da CRP por ser possível o despedimento mesmo havendo disponível outro posto de trabalho compatível com as suas qualificações profissionais: (“É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa, ou por motivos políticos ou ideológicos”).

## C

3 – É ampliada a possibilidade de despedimento de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção.

Ao não cumprimento de objectivos somam-se as alterações no posto de trabalho, por novos processos de fabrico, novas tecnologias ou equipamentos que impliquem modificação das funções relativas ao posto de trabalho, bem como, **mesmo não havendo alterações no posto de trabalho**, se houver modificação substancial da prestação e o empregador o comunique e prove, com direito de resposta em 5 dias úteis.

## D

### PROCEDIMENTO

■ O despedimento continua a ser algo exigente, do ponto de vista procedimental, com comunicações, consultas, etc. O trabalhador até pode, após receber a comunicação com a intenção de despedimento, requerer nos 10 dias posteriores a realização de diligências probatórias, que terão de ser feitas e informado depois do resultado das mesmas, tendo o trabalhador e estrutura representativa mais 10 dias para darem parecer. Só após isso, mas nos 30 dias seguintes, sob pena de caducidade, pode o empregador despedir.

■ É no entanto certo que o legislador criou uma espécie de escape através do art.º 379º, n.º 2: - o trabalhador pode denunciar o contrato, mantendo o direito a compensação, antes ainda da comunicação da decisão de despedimento ou, porventura, da própria intenção patronal de proceder ao despedimento...(neste caso, p. ex., porque o informou, juntando os documentos relevantes, da sua apreciação sobre a modificação substancial da prestação e indicando-lhe que se pode defender, mas nada dizendo sobre a intenção de despedir).