



AICCOPN

Associação dos Industriais da Construção
Civil e Obras Públicas

Boletim Informativo n.º 34/2012

Assunto: Alterações ao Código do Trabalho 2012

Senhor Associado,

Foi publicada a **Lei n.º 23/2012**, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Esta Lei, que entra em vigor no próximo dia **1 de agosto de 2012**, introduz mudanças em vários aspetos do ordenamento jurídico laboral português, das quais se destacam as seguintes:

I. Novas regras sobre horário de trabalho

O empregador deixa de ter de enviar para a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), cópia do **mapa de horário de trabalho** com uma antecedência mínima de 48 horas relativamente à sua entrada em vigor, bastando apenas afixar tal mapa no local de trabalho em sítio bem visível.

De igual modo, o empregador deixa também de ter de enviar para a ACT o **acordo escrito de isenção de horário de trabalho celebrado com o trabalhador**.

II. Flexibilidade do tempo de trabalho – Banco de horas

Estabelece-se que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica. Caso a proposta de adoção de regime de banco de horas apresentada pelo empregador seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

III. Trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar passa a ser pago com um acréscimo de **25%** na 1ª hora ou fração e **37,5%** por hora(s) ou fração(s) subsequente(s), nos dias úteis, e com acréscimo de **50%** por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Por outro lado, apenas terá direito a descanso compensatório de trabalho suplementar:

- o trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório (em regra, o domingo), correspondente a um dia de descanso (a gozar num dos três dias úteis seguintes);
- o trabalhador que presta trabalho em dia feriado, com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador, e
- o trabalhador estudante que preste trabalho suplementar, com duração de metade do número de horas prestadas;

As regras relativas à retribuição do trabalho suplementar e ao respetivo descanso compensatório, agora publicadas, prevalecem sobre as disposições de Contratos Coletivos de Trabalho que prevejam montantes superiores e que disponham sobre o descanso compensatório de forma diferente.

IV. Férias, feriados e faltas

É abolida a majoração, até 3 dias, ao período anual de férias, mesmo se prevista em Contrato Coletivo de Trabalho.

A entidade empregadora poderá encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, em dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal (a vulgarmente designada “ponte”). Esta faculdade produz efeitos a partir de 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.

Procede-se à eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

No caso de faltas injustificadas, prevê-se que 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, sendo certo que este regime está já contemplado há vários anos no Contrato Coletivo do Setor da Construção Civil e Obras Públicas (cf. Cl^a 47^a, n.º 2).

V. Redução e suspensão do contrato – Lay-Off

A redução ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (*lay-off*) vai implicar a disponibilização, para consulta dos trabalhadores, dos documentos que fundamentem a medida, designadamente de natureza contabilística e financeira. Serão reduzidos prazos para comunicação e decisão de implementação da medida (de 10 para 5 dias).

De salientar que durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

VI. Despedimento por extinção de posto de trabalho

No âmbito desta forma de cessação de contrato 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, competirá ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, deixando de ser obrigatório tentar transferir o trabalhador para outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador.

VII. Regime de compensações por cessação de contratos de trabalho

O presente diploma introduz ainda alterações no regime de compensações por cessação de contratos de trabalho. Assim:

- I. Para os contratos celebrados a partir de 1 de agosto de 2012 e que venham a cessar por caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa, por despedimento por extinção de posto de trabalho ou por despedimento coletivo, o trabalhador terá direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, que será 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 o salário mínimo nacional (9700 €);
 - 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 o salário mínimo nacional (116.400 €);
 - 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.

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. 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.

- II. Em caso de cessação de contrato, designadamente por despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação será calculada do seguinte modo:
 - a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
 - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição por cada ano (art.º 366º);
 - c) O montante total da compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.
- III. No caso de caducidade de contrato de trabalho a termo (incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária), celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação é calculada do seguinte modo:
 - a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respetivamente;
 - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição por cada ano (art.º 366º).

De notar, porém, que para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b), mencionadas nos pontos I. e II. supra (i.e., para os períodos dos contratos decorridos a partir de 31 de outubro de 2012):

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes o salário mínimo nacional (9700 €);
- b) O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Para os casos de cessação de contratos de trabalho no âmbito de um processo de extinção de posto de trabalho ou despedimento coletivo, de que resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes o salário mínimo nacional (116.400 €), o trabalhador não terá direito a qualquer valor adicional de compensação pelo trabalho prestado a partir de 31 de outubro de 2012;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes o salário mínimo nacional (116.400 €), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

A leitura do presente Boletim não dispensa a consulta em versão integral do diploma em apreço, o qual se encontra acessível no *site* da AICCOPN – www.aiccopn.pt –, na área reservada ao Associado, no separador Legislação/Laboral/Código do Trabalho.

Para qualquer esclarecimento adicional, poderão os Senhores Associados contactar os Serviços Jurídicos e Laborais da Associação.

Com os melhores cumprimentos.

Porto, junho de 2012.

A Direção