

## **TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO LEI N.º 23/2012 DE 25 DE JUNHO**

### **ESTATUTO TRABALHADOR-ESTUDANTE**

---

Estabelece-se uma fiscalização reforçada na concessão do estatuto de trabalhador-estudante. O estabelecimento de ensino deve exigir prova da condição de trabalhador.

Flexibiliza-se a escolha do tempo concedido para estudo e realização de provas de avaliação. É agora possível, para os estudantes que frequentam cursos organizados por “ECTS”, cumular as faltas justificadas dos dias anteriores ao da prova com o dia da prova, num total de três dias seguidos, ou optar pelo correspondente em meios-dias interpolados.

### **DESPEDIMENTO**

---

#### **DESPEDIMENTO COLETIVO**

A compensação devida pelo empregador em caso de despedimento coletivo diminui para 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, e esse valor não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Caso seja aplicável este limite, o tecto máximo da compensação global são 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, nos restantes casos são 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador. As disposições de instrumentos de regulação coletiva de trabalho sobre este tema celebrados antes da entrada em vigor da nova lei são declaradas nulas.

Em caso de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011 a compensação devida, em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, é de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo o montante total da compensação resultar em montante inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

#### **COMISSÃO DE SERVIÇO**

O montante indemnizatório devido ao trabalhador quando o contrato para comissão de serviço termine por decisão do empregador, ou o trabalhador colocado em comissão de serviço opte pela resolução finda esta, passa a ter os mesmos tectos previstos para a compensação devida em caso de despedimento coletivo.

Alargou-se os casos em que é possível recorrer à comissão de serviço, para os trabalhadores em exercício de funções de chefia.

#### **TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO**

No caso do trabalhador transferido definitivamente para outro local de trabalho, optar pela resolução do contrato de trabalho, o montante indemnizatório devido pelo empregador passa a ser igual ao previsto para o despedimento coletivo.

#### **COMPENSAÇÃO EM CASO DE CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO**

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto), incluindo o que seja renovado extraordinariamente nos termos da Lei n.º 3/2012 de

10 de Janeiro, ou contrato temporário, a compensação devida passa a ser igual à prevista para o despedimento coletivo, sem prejuízo de, para os contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação devida em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro é de 2012, ou até à data de renovação extraordinária, caso seja inferior a essa data, corresponder a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante o contrato exceda ou não 6 meses de duração, respetivamente.

### **EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**

Os critérios para determinar o posto de trabalho a extinguir, no caso da existência de vários postos de conteúdo funcional idêntico, deixam de estar discriminados na lei e passam a ser definidos pelo empregador, em função dos objetivos subjacentes à extinção. O empregador deve proceder à sua comunicação, por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato, e inclui-los na decisão de despedimento, que deve também conter prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, no caso de ter havido oposição.

Define-se o cumprimento do requisito para despedimento - “Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, pela demonstração da observância pelo empregador de que utilizou critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

### **INADAPTAÇÃO**

Ressalva-se a proteção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, e a falta de condições de segurança e saúde no trabalho por falta imputável ao empregador,

das situações que configuram inadaptação que torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Deixa de ser um requisito do despedimento por inadaptação que inexista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

O despedimento por inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, passa a estar dependente da introdução de inovações que impliquem modificação das funções ao posto de trabalho, ou caso não as tenha havido, da informação e demonstração ao trabalhador que na apreciação do seu desempenho se verificou uma modificação substancial da prestação.

Caso o posto de trabalho para o qual o trabalhador foi transferido, nos três meses anteriores ao início do processo de despedimento, e no qual se encontra em situação de inadaptação, esteja ocupado definitivamente, o trabalhador deixa de poder pedir a reafectação ao seu posto de trabalho anterior.

### **PROCESSO DISCIPLINAR**

A negação, por parte do empregador, da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa passa a carecer de fundamentação escrita.

Torna-se indiferente para efeito do número máximo de testemunhas a ouvir, a parte de requereu a instrução.

## PERÍODO DE TRABALHO

---

### BANCO DE HORAS

Institui-se o banco de horas individual, que se estabelece por acordo entre o empregador e o trabalhador e que se pode concretizar mediante proposta ao trabalhador, presumindo-se a aceitação no caso de não oposição.

Prevê-se o alargamento do regime de banco de horas a um conjunto de trabalhadores, caso pelo menos 75% o tenham aceite individualmente, salvo o trabalhador esteja abrangido por convenção coletiva contrária, ou representado por associação sindical que se oponha.

Através do banco de horas individual pode-se aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano, devendo o acordo regular o modo de compensação.

Por regulamentação coletiva, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, pode passar a ser feita, também, por aumento do período de férias.

No caso do banco de horas estabelecido por regulamentação coletiva de trabalho, este pode aplicar-se a um conjunto de trabalhadores, se 60% dos trabalhadores estiverem de acordo ou abrangidos por filiação a associação sindical que esteja, salvo o trabalhador esteja abrangido por convenção coletiva contrária, ou representado por associação sindical que se oponha.

### TRABALHO DIÁRIO

O número de horas de trabalho consecutivo (sem intervalo de descanso), no caso de jornada superior a 10 horas, passa a ser de 6 horas.

### TRABALHO SUPLEMENTAR

Estabelece-se o direito ao descanso compensatório remunerado apenas para o trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal obrigatório ou durante as horas de descanso diário, não se admitindo a sua substituição por pagamento em dinheiro ou redução equivalente no horário de trabalho.

As disposições de instrumentos de regulação coletiva de trabalho sobre este tema celebrados antes da entrada em vigor da nova lei são declaradas nulas.

No caso de encerramento para férias em situação de “ponte”, o trabalho prestado para compensar o encerramento, por decisão do empregador, pode deixar de ser considerado trabalho suplementar.

### FERIADOS OBRIGATÓRIOS

A partir de 1 de Janeiro de 2013, reduzem-se em 4 os dias de feriado obrigatório. Deixam de ser feriado: o *dia de Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.*

### FÉRIAS

O período de férias deixou de aumentar por força da assiduidade do trabalhador.

As majorações ao período anual de férias estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva ou contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias.

O empregador pode encerrar a empresa para férias no caso de “ponte” (um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça ou quinta feira e um dia de descanso semanal), sem prejuízo da discricionariedade do empregador, sobre se o trabalho em compensação do encerramento conta ou não como trabalho suplementar, e com a obrigação de informar os trabalhadores, até 15 de dezembro do ano anterior sobre as datas do encerramento nestes termos.

### **FALTAS**

A falta injustificada que anteceda ou seja imediatamente posterior a dia de descanso ou feriado, passa a implicar, também, a perda de retribuição pelo período correspondente aos dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.

### **REDUÇÃO DE HORÁRIO E SUSPENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Para usufruir da possibilidade de reduzir o horário de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, nas situações especialmente previstas para o efeito, a empresa tem de ter a sua situação regularizada com a Administração Fiscal e a Segurança Social, salvo no caso de declaração de empresa em situação económica difícil ou situação de insolvência.

Uma vez utilizado este expediente, o empregador só pode a ele recorrer novamente uma vez decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado.

Torna-se obrigatória a disponibilização aos trabalhadores dos documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial.

O prazo para o início da suspensão ou redução do trabalho diminui para 5 dias após o envio das comunicações obrigatórias.

A prorrogação pelo período máximo de 6 meses do prazo de suspensão ou redução do trabalho passa a operar apenas por comunicação fundamentada do empregador, sem possibilidade de oposição.

Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes, salvo nalguns casos particulares, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho.

### **REMUNERAÇÃO**

---

A retribuição devida por cada hora de trabalho suplementar é reduzida para:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- c) no caso prestação de trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, o acréscimo de remuneração é reduzido para 50% da retribuição correspondente, ou alternativamente, o descanso compensatório reduzido para metade do número de horas prestadas, cabendo a escolha ao empregador.

As disposições de instrumentos de regulação coletiva de trabalho sobre este tema ficam suspensas durante dois anos. Decorrido esse prazo sem alterações, os montantes nelas previstos são reduzidos para metade, sem prejuízo de não poder resultar em montantes inferiores aos estabelecidos pela nova lei.

## **OUTROS ASSUNTOS**

---

### **OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR PARA COM A A.C.T.**

Deixa de ser necessário remeter à Autoridade para as Condições do Trabalho:

- a) Informação referente ao início e características da atividade da empresa;
- b) os regulamentos internos;
- c) mapa de horário de trabalho;
- d) o acordo de isenção de horário de trabalho.

### **MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO**

O prazo de duração dos contratos de muito curta duração (não sujeitos à forma escrita) é alargado para 15 dias, e para o total de 70 dias no ano, com o mesmo empregador.