



ANÁLISE JURÍDICA



Um Compromisso para o Crescimento

A terceira alteração ao Código do Trabalho

por: **Manuel António Mendes**, Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A terceira alteração ao Código do Trabalho já entrou em vigor e as principais modificações acontecem ao nível do trabalho suplementar, banco de horas, férias e feriados, despedimento por inadaptação e compensação pela cessação do contrato de trabalho.

A controversa terceira alteração ao Código do Trabalho (CT) foi, finalmente, publicada em Diário da República – Lei n.º 23/2012, de 25 de junho de 2012 – e, conforme previsto, está a suscitar significativas reações nos diversos setores da sociedade.

Se, por um lado, esta alteração é aplaudida pela generalidade dos empregadores, que a consideram como um "balão de oxigénio", na medida em que não só lhes permite diminuir os custos com o trabalho, como fazer uma melhor gestão dos tempos de trabalho, por outro, é alvo de forte contestação por parte dos trabalhadores, que veem diminuídos os seus rendimentos provenientes do trabalho suplementar, bem como os que lhe são devidos em virtude da cessação dos respetivos contratos de trabalho.

Certo é que, esta alteração não pode ser escrutinada fora do particular contexto em que geminou, na medida em que tem na sua génese o Memorando de Entendimento assinado entre o Estado Português e a *Troika* e ainda o "Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego" acordado entre o Estado Português, as Confederações Patronais e a UGT.

O pano de fundo não era (nem é) idílico, tendo forçado o legislador a desenhar medidas de promoção da produtividade (como a eliminação de feriados), de diminuição dos custos com o trabalho (redução dos acréscimos retributivos do trabalho suplementar), de flexibilização dos despedimentos (com a alteração

do regime do despedimento por inadaptação), entre outras que seguidamente se apresentam.

TRABALHO SUPLEMENTAR

- Suspensão, pelo período de dois anos (i. é. até 31 de julho de 2014), de cláusulas convencionais (previstas em IRCT) ou contratuais (constantes de contratos de trabalho) que disponham sobre acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo CT, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos seguintes termos:

(i) dia útil, 25% na primeira hora ou fração e 37,5% por hora ou fração subsequente;

(ii) dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados, 50% por cada hora ou fração.

Findo o aludido período de dois anos sem que as mencionadas cláusulas convencionais ou contratuais tenham sido revistas, os valores delas constantes serão reduzidos para metade, até aos limites mínimos previstos no CT;

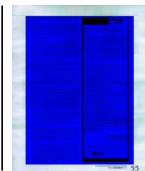
- Eliminação, com caráter imperativo, do descanso compensatório associado ao trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

BANCO DE HORAS

- Possibilidade do empregador e trabalhador, por acordo, instituírem um banco de horas (individual) e, no âmbito do mesmo, preverem o alargamento do período normal de trabalho até 2 horas/ dia, 50 horas/ semana e 150 horas/ ano;

- Idêntico alargamento do período normal de trabalho a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando 75% dos trabalhadores da referida estrutura aceitem (ou não se oponham) a proposta do empregador de implementação do regime de banco de horas;

- Possibilidade do empregador, por acordo com 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, aplicar o regime do banco de horas a todos os trabalhadores da referida equipa, secção ou unidade económica, desde que exista previsão nesse sentido em instrumento de regulamentação coletiva (IRCT). Nestes casos o período normal de trabalho



pode ser alargado até quatro horas/ dia, 60 horas/ semana e 200 horas/ ano;

- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao abrigo do banco de horas passa a poder ser efetuada mediante o aumento do período de férias, em alternativa ou acumulação com as possibilidades já existentes de redução equivalente do tempo de trabalho e/ou pagamento em dinheiro.

FÉRIAS E FERIADOS

- Eliminação do mecanismo de "majoração das férias", introduzido pelo CT de 2003, que previa a possibilidade de alargamento do período de férias anual em um, dois ou três dias, em função da assiduidade do trabalhador. Assim, e com exceção de previsão expressa em cláusulas convencionais ou contratuais anteriores a 1 de dezembro de 2003, o período de férias da generalidade dos trabalhadores regressará aos 22 dias úteis por ano (a partir de 01 de janeiro de 2013);

- A partir de janeiro de 2013, deixam de ser considerados feriados obrigatórios os seguintes dias: Corpo de Deus (móvel), 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro;

- Possibilidade de perda de retribuição nos dias de descanso ou dias feriado imediatamente anteriores ou posteriores a dia (ou meio dia) de trabalho em que um trabalhador falte injustificadamente – o empregador pode, assim, por exemplo, passar a descontar, a um trabalhador que falte injustificadamente numa 6.ª feira de ponte, a retribuição de 5.ª feira e do fim de semana;


DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

- Admissibilidade do despedimento por inadaptação ainda que não tenham sido introduzidas modificações ao posto de trabalho, desde que verificados determinados requisitos, nomeadamente, a modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, que se prevê que seja definitiva, de que resulte, entre outros, a redução continuada de produtividade ou qualidade – esta possibilidade só é aplicável relativamente a objetivos que tenham sido acordados entre o empregador e o trabalhador a partir de 01 de agosto de 2012;

- Eliminação do requisito da inexistência de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador objeto do despedimento por inadaptação.

COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- De um modo geral, o que se verificou foi uma redução da base de cálculo da compensação de 30 para 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (vigorando diferentes regimes em função dos contratos de trabalho terem sido celebrados antes ou após 01 de novembro de 2011).

Resta, ora, aguardar para confirmar se as medidas introduzidas por esta terceira alteração se revelam aptas a contribuir para a sobrevivência e salubridade financeira das empresas (que é condição necessária, mas não suficiente, para a manutenção e criação de postos de trabalho), e em que medida as greves entretanto polvilhadamente decretadas enquanto forma de reação dos trabalhadores a esta alteração legislativa não serão aptas a hipotecar esse objetivo. 



UM ANO A CRIAR VISÃO PARA O FUTURO DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Num ano de trabalho faz-se muita coisa. Ter oportunidade e interesse pela formação/aprendizagem e pela inovação e criatividade tem sido o mais revelador desta empreitada a que pusemos ombros.

Para quem chega ao nosso contacto saiba que tem ao seu serviço informação de qualidade superior de nível europeu e que dela se pode apropriar. E está agora a chegar o tempo de se apropriar de conteúdos formativos e de ensino.

O PTeam, uma equipa de formadores/ consultores reunida de forma voluntária mas comprometida, está a dar passos para criar uma oferta de formação (de formadores e de gestores) que possa ser distribuída em canais europeus (via plataforma de eLearning) e que seja certificada (um contributo forte para o reconhecimento e aprendizagens informais e não formais). Faz o que muitos dizem que é preciso fazer: junta universidades, organismos públicos, empresas e organizações sociais.

O GREAT é agora uma vontade afirmada de muitos agentes do conhecimento europeus em contribuir para a o futuro da aprendizagem ao longo da vida na Europa e, em especial, para a estratégia de educação/ formação que se desenha para o período de 2014-2020.

Um ano decorrido de trabalho (www.projectgreat.eu), estamos a trabalhar com o olhar numa Conferência Internacional em Lisboa para setembro de 2013 e preparando apresentações e intervenções em alguns Países Europeus, incluindo Bruxelas. Esta equipa está em ligação com outros professores/ formadores de países da parceria (Áustria, Itália, Turquia, Roménia).

Be a GREAT Leamer

Etelberto Costa,
Coordenador do GREAT

Projeto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

