



**Alterações ao Código
do Trabalho e
aplicação prática**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

No espaço de pouco mais de um ano.....

- Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica;
- Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro;
- Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego;
- Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro;
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;
- Declaração de Retificação n.º 38/2012;
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Mudança estrutural da legislação laboral

- Revisão do sistema de prestações de desemprego;
- Regimes dos tempos de trabalho adequados às flutuações de emprego ao longo do ciclo;
- Criar mecanismos e figuras contratuais para os diferentes padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas;
- Aumentar a competitividade das empresas;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Decreto-Lei n.º 64-2012, de 15 de Março introduziu alterações significativas ao regime de proteção no desemprego

Novas Regras

- **Majoração de 10% do montante diário do subsídio de desemprego nas situações em que ambos os cônjuges ou pessoas que se encontram a receber o subsídio vivam em união de facto e tenham filhos ou equiparados a cargo;**
- **Redução do prazo de garantia, de 450 para 360 dias, de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações, nos 24 meses imediatamente anteriores à data do desemprego – os beneficiários com carreiras contributivas mais curtas passam a beneficiar do subsídio;**
- **Redução de 10% do montante do subsídio de desemprego, a aplicar após 180 dias de concessão,**
- **Redução do limite máximo do montante mensal do subsídio de desemprego, para 1048,05 EUR (corresponde a 2,5xIAS – indexante dos apoios sociais);**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Legislação de protecção do emprego

- combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar os ajustamentos no mercado de trabalho;
- **Compensação por cessação de contrato de trabalho:** alinhamento entre as compensações por cessação de contrato de trabalho para contratos sem termo e as previstas para os contratos a termo;
- **Alinhamento entre as compensações em Portugal e as compensações nos restantes países da UE**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Sistemas de compensações por cessação de contrato de trabalho:

- Total de compensações por cessação de contrato de trabalho para os novos contratos sem termo - reduzido de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (acrescidos de 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores) com um limite máximo de 12 meses e a eliminação do limite mínimo de 3 meses de retribuição que não dependem da antiguidade;
- Total das compensações por cessação de contrato de trabalho para os contratos a termo - reduzido de 36 para 10 dias por ano de trabalho, para contratos inferiores a 6 meses, e de 24 para 10 dias, para contratos de maior duração (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores);



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Sistemas de compensações por cessação de contrato de trabalho:

- **Proposta no sentido de alinhar as** compensações por cessação de contrato de trabalho para os actuais contratos com a alteração para os novos contratos sem redução dos direitos adquiridos.;
- Alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE;
- Permitir que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo acordado no Acordo Tripartido – que ainda não foi criado - , sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Sistemas de compensações por cessação de contrato de trabalho:

- **Definição de despedimentos** - introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa previstos no Código do Trabalho
- Pode realizar-se um despedimento individual por inadaptação do trabalhador mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (art.ºs 373-380, 385 do Código do Trabalho), quando o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da sua exclusiva responsabilidade;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Deixa de existir a obrigatoriedade de seguir uma ordem pré-estabelecida de critérios na selecção do posto de trabalho a extinguir no **despedimento individual por extinção do posto de trabalho** (art.º 368 do Código do Trabalho) – passa a ser apenas necessário que se estabeleça um **critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos colectivos)**;
- Deixa de existir a **obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho** disponível ou uma função mais apropriada (art.ºs 368, 375 do Código do Trabalho), não obstante se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devam ser evitados despedimentos.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Regimes dos Tempos de Trabalho

- Conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas.

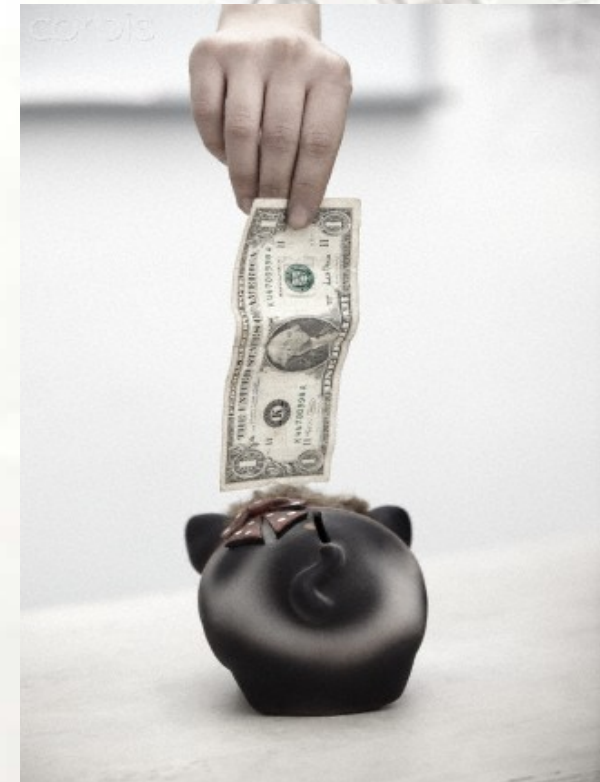




Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Compensação pelo trabalho suplementar

- Redução da compensação monetária para metade e redução ou eliminação do descanso compensatório atribuído





Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011

- **novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho;**
- **previsão do fundo de compensação do trabalho** - ainda não criado
- Revisão do regime da **comissão de serviço**
- Regime do contrato de utilização de trabalho temporário – passa a ser exigido que o contrato tenha em anexo **documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho**, sob pena da responsabilização solidária do utilizador pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato; a nulidade do contrato determina que o **trabalho seja considerado como sendo prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo**; a caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade deve garantir o pagamento do **crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias; a não adesão a fundo de compensação do trabalho ou não cumprimento da respectiva obrigação de contribuição, nos casos legalmente exigíveis, determina a interdição do exercício da actividade, até dois anos, em caso de reincidência.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011

Estabelece um regime aplicável aos contratos em vigor à data da entrada em

vigor da Lei e um regime aplicável aos contratos celebrados após esta lei –
art. 366.º - A

O art. 366.º-A, introduzido com a Lei n.º 53/2011 foi totalmente revogado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, tendo também desaparecido na lei todas as referências a este artigo.

Despedimento colectivo (aplicável também ao despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho) referente a novos contratos de trabalho - o trabalhador tinha direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, se for aplicável o limite das 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida;
- o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Exemplo da aplicação da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011

**Trabalhador com contrato por tempo
indeterminado anterior a 14 de Outubro de 2011:**

Salário – 1000,00€

Anos de serviço – 20

**Quando o seu contrato cessar por despedimento
colectivo, despedimento por extinção do posto de
trabalho ou despedimento por inadaptação tem
direito a receber 20.000,00€ mais os direitos
adquiridos**

Exemplo da aplicação da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011

Trabalhador com contrato por tempo indeterminado posterior a 1 de Novembro de 2011 (a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro de 2011, entrou em vigor a 1 de Novembro de 2011:

Salário – 1000,00€

Anos de serviço – 20

Em caso de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, o trabalhador tem direito apenas a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou seja, **667,00 euros** ($1000\text{€}/30=33,33$ – valor diário// $33,33 \times 20 = 667,00$) $\times 20 = 13.340,00\text{€}$ (como é superior a **12.000,00€** - limite 2 – reduz para **12.000,00€**

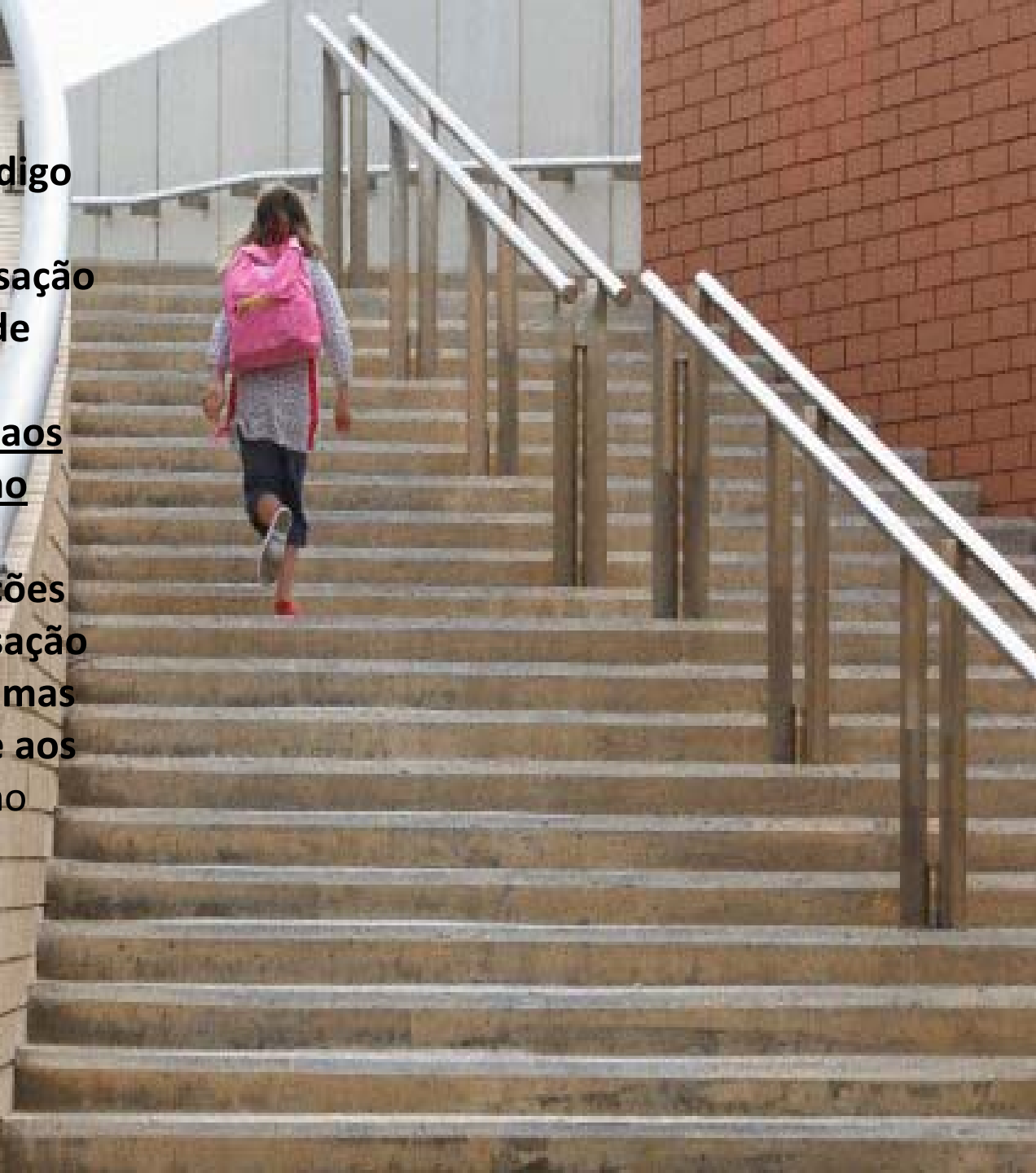
Com limites:

*1. O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, ou seja, não pode ser superior a **194.000,00€**;*

*2. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador (**12.000,00€**) ou, quando seja aplicável o limite dos **194.000,00€**, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida – **116.400,00€**;*

Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro

- **segunda alteração ao Código do Trabalho**
- **novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho**
- **abriu caminho para a diminuição das compensações devidas em virtude da cessação do Contrato de Trabalho – mas fê-lo apenas relativamente aos novos contratos de trabalho**





Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- preocupação manifestada pela Formação Contínua – criar mecanismos que facilitem o acesso à formação contínua a todos os trabalhadores; cheque-formação;
- redução do valor da retribuição do trabalho suplementar; redução ou mesmo supressão do descanso compensatório pelo trabalho suplementar;
- criação de mecanismos de flexibilidade do horário: o horário de trabalho não pode ser alterado à revelia do contrato individual ou coletivo de trabalho no comércio retalhista ou em qualquer outro setor de atividade. Poderão ser aplicados os regimes de adaptabilidade ou do banco de horas, mas sempre com acordo individual ou coletivo de trabalho;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- o regime de banco de horas individual só pode ser aplicado pelo empregador com o acordo do trabalhador, embora este acordo se presuma se o trabalhador não se tiver oposto, por escrito, nos 14 dias seguintes à proposta escrita do empregador.
- Havendo acordo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano.
- O acordo deve regular a forma de compensação do aumento de trabalho, a antecedência da comunicação sobre o início da sua aplicação e o período em que terá lugar a redução do tempo de trabalho. O horário de trabalho não pode ser unilateralmente acordado, muito menos quando essa alteração for incompatível com a sua vida familiar.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- O despedimento por inadaptação confere direito a uma compensação idêntica à do despedimento coletivo, bem como ao subsídio de desemprego, se estiverem preenchidos os demais requisitos;
- Necessidade do trabalhador-estudante provar essa condição e o aproveitamento escolar para ficar dispensado de trabalhar em regime de adaptabilidade;
- O despedimento do trabalhador-estudante, por motivo daquele estatuto, será abusivo e ilegal, podendo ser impugnado no competente Tribunal do Trabalho, no prazo de 60 dias
- Necessidade de moldar o regime do tempo de trabalho às exigências das empresas para permitir uma melhor utilização dos recursos, sem pôr em causa os períodos de repouso e por forma a permitir a conciliação com o desenvolvimento e a proteção do trabalhador - **princípio geral da adaptação do trabalho ao homem.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- **Adaptação do tempo de trabalho às exigências do mercado:** preservação dos limites à duração do trabalho, (descanso diário e semanal obrigatório, período anual de férias remuneradas); estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado **mediante acordo entre o empregador e o trabalhador**, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais; Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente; períodos de trabalho superiores a dez horas podem ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- **Necessidade de aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar daqueles que são aplicados em países concorrentes**, sem perder de vista que esta prestação requer um esforço extra que deve ser compensado;
- Compromisso em eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando, contudo, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
- Compromisso em reduzir para metade os montantes pagos a título de acréscimo pela retribuição de trabalho suplementar (25% na primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado);



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- Compromisso em reduzir para metade os montantes atuais devidos a título de acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar constantes de IRCT ou contrato de trabalho;
- A lei que reduzirá o valor da compensação pelo trabalho suplementar e o respectivo descanso compensatório será imperativa durante 2 anos – até 1 de Agosto de 2014 – prevalecendo sobre quaisquer IRCT's ou contratos de trabalho;
- Findo este regime de imperatividade, aplicar-se-ão os limites constantes de IRCT ou contrato de trabalho, reduzidos para metade se entretanto os mesmos limites não tiverem sido objeto de alteração, em sede de IRCT ou contrato de trabalho, caso em que se aplicarão os montantes resultantes dessas alterações;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

- Reduzir para metade a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, sem prejuízo da manutenção da possibilidade de opção do empregador pelo descanso compensatório.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Janeiro de 2012 - Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

Banco de horas grupal Vs. Banco de horas individual

- **Banco de horas grupal**

Máximo anual: 200 horas

Máximo semanal: 60 horas

Máximo diário: 4 horas

- **Novidade:** basta que 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade, aceitem o banco de horas grupal para que todos sejam obrigados a cumpri-lo; basta que 60% dos trabalhadores já tenham um banco de horas por contrato coletivo para que este se estenda a todos.

- **Banco de horas individual**

Máximo anual: 150 horas

Máximo semanal: 50 horas

Máximo diário: 2 horas



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Medida Estímulo 2012 (Portaria n.º 45/2012 de 13 de Fevereiro)

- Medidas de **incentivo à contratação**.
- **Criação de um apoio à contratação de desempregados de média e longa duração e aumento da sua futura empregabilidade mediante a concessão de formação profissional.**
- Concessão de um apoio financeiro às empresas que contratem desempregados inscritos em Centro de Emprego há pelo menos seis meses consecutivos, assumindo a obrigação de lhe proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;
- - O apoio financeiro deve corresponder a 50% do salário do trabalhador contratado ao abrigo desta medida, com um máximo de um indexante de apoios sociais (IAS), por mês, sendo concedido pelo período máximo de seis meses;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Medida Estímulo 2012 (Portaria n.º 45/2012 de 13 de Fevereiro)

- Apoio concedido **independentemente do modelo contratual utilizado pela empresa**, mas majorado nos contrato de trabalho sem termo e sempre que sejam prosseguidos objetivos relevantes, nomeadamente em termos de política de emprego e de política social;
- A aplicação da medida deve ser condicionada à criação líquida de emprego, avaliada quer no momento de apresentação da candidatura, quer durante a concessão do apoio financeiro;
- **Obrigatoriedade de proporcionar formação profissional ao trabalhador durante o período normal de trabalho, a qual deve revelar-se adequada ao aumento da sua empregabilidade.**
- **Medida de acumulação do subsídio de desemprego - facilitar o regresso ao mercado de trabalho de indivíduos em situação de desemprego.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Medida Estímulo 2012 (Portaria n.º 45/2012 de 13 de Fevereiro)

- Possibilidade de conjugar a atribuição do subsídio de desemprego com a aceitação de ofertas de trabalho a tempo completo por parte dos beneficiários, contribuindo para um mais célere regresso ao mercado de trabalho. O empregador pagará obrigatoriamente os salários previstos na negociação coletiva e na lei; os desempregados que aceitem uma oferta de trabalho cuja remuneração seja inferior à da sua prestação de subsídio de desemprego terão direito à manutenção de uma percentagem do subsídio de desemprego.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Medida Estímulo 2012 (Portaria n.º 45/2012 de 13 de Fevereiro)

- Possibilidade de conjugar a atribuição do subsídio de desemprego com a aceitação de ofertas de trabalho a tempo completo por parte dos beneficiários, contribuindo para um mais célere regresso ao mercado de trabalho. O empregador pagará obrigatoriamente os salários previstos na negociação coletiva e na lei; os desempregados que aceitem uma oferta de trabalho cuja remuneração seja inferior à da sua prestação de subsídio de desemprego terão direito à manutenção de uma percentagem do subsídio de desemprego.
- Reforço da necessidade de formação dos desempregados.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Medida Estímulo 2012 (Portaria n.º 45/2012 de 13 de Fevereiro)

- Possibilidade de conjugar a atribuição do subsídio de desemprego com a aceitação de ofertas de trabalho a tempo completo por parte dos beneficiários, contribuindo para um mais célere regresso ao mercado de trabalho. O empregador pagará obrigatoriamente os salários previstos na negociação coletiva e na lei; os desempregados que aceitem uma oferta de trabalho cuja remuneração seja inferior à da sua prestação de subsídio de desemprego terão direito à manutenção de uma percentagem do subsídio de desemprego.
- Reforço da necessidade de formação dos desempregados, nomeadamente em matérias que favoreçam a sua empregabilidade;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Incentivo à formação e aprendizagem ao longo da vida e a respetiva atualização de competências e qualificações (mediante uma revisão dos cursos e verificação da sua relevância);
- Valorização e melhoria do sistema de aprendizagem, **reforçando efetivamente o sistema dual, de alternância entidade formadora/empresa.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Incentivo à formação e aprendizagem ao longo da vida e a respetiva atualização de competências e qualificações (mediante uma revisão dos cursos e verificação da sua relevância);
- Valorização e melhoria do sistema de aprendizagem, **reforçando efetivamente o sistema dual, de alternância entidade formadora/empresa.**
- Lançamento do Cheque-Formação



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **LEGISLAÇÃO LABORAL, SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**
- A reforma da legislação laboral deve respeitar o enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e às Diretivas comunitárias e carece dos contributos de todos os Parceiros Sociais – **contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho e para a estabilidade e coesão social.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Organização do Tempo de Trabalho**
- Necessidade de criar mecanismos de organização do tempo de trabalho que se adaptem aos diferentes ritmos das empresas e às necessidades de uma economia globalizada e possibilitem uma melhor utilização dos recursos, no respeito pela **compatibilização entre a realização profissional do trabalhador e a sua vida pessoal e familiar** (garantia dos tempos de repouso)
- **Organização do trabalho que atenda ao princípio geral da adaptação do trabalho ao homem.**
- **Novo regime de banco de horas individual**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Organização do Tempo de Trabalho**
- **Banco de horas grupal – se uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores estiver abrangida por regime de banco de horas estabelecido por IRCT ou por acordo das partes, respetivamente;**
- **Possibilidade de estabelecer um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo, num período de trabalho que não exceda dez horas**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Organização do Tempo de Trabalho**
- Necessidade de aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar dos valores aplicados nos outros países da Europa, nomeadamente reduzindo para metade o montante de remuneração e reduzindo ou mesmo eliminando o direito ao descanso compensatório.
 - **Regime imperativo durante dois anos – até 1 de Agosto de 2014**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Alteração ao Regime de Feriados e Férias**
- **Feriados** – redução do número de feriados e introdução de medidas que penalizem os trabalhadores que faltem injustificadamente nas chamadas “pontes”
- **Férias** – redução do período de férias para 22 dias úteis



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Novo regime do lay off**
- Reduzir o tempo para a sua implementação
- Medidas que favoreçam o regresso ao mercado do trabalho dos trabalhadores nesta situação
- Trabalhadores mais informados sobre as razões do recurso ao lay off



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Novo regime do lay off**
- Prazos mais curtos para a tomada de decisão (de 10 para 5 dias)
- Medidas que favoreçam o regresso ao mercado do trabalho dos trabalhadores nesta situação
- Trabalhadores mais informados sobre as razões do recurso ao lay off
- Medidas que possibilitem a efetiva viabilização das empresas



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Novo regime do lay off**
- Operacionalização informática do procedimento, que será desencadeado mediante formulário electrónico
- Exige que a empresa tenha a sua situação contributiva regularizada para recorrer ao lay off
- Período de intervalo obrigatório para recorrer novamente ao lay off
- Durante o lay off o empregador só pode cessar os contratos de trabalho a termo ou, relativamente aos outros contratos, por despedimento por facto imputável ao trabalhador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Despedimento por extinção do posto de trabalho**
 - Deixa de se exigir o respeito pelos critérios de antiguidade;
 - Eliminação da obrigatoriedade de colocação do trabalhador em posto compatível.
 - Indemnização reduzida



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Despedimento por inadaptação:**
- Eliminação da obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível;
- Redução do prazo de consultas em caso de despedimento por inadaptação e estabelecimento de um prazo para o empregador proferir o despedimento, através de decisão por escrito e fundamentada;
- Também para o caso em que não tenham existido modificações no posto de trabalho
- Indemnização menor



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e criação do fundo de compensação do trabalho**
- **Redução das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho.**
- **Trabalhadores com contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011// trabalhadores com contratos celebrados após 1 de Novembro de 2011**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Trabalhador com contrato anterior a 1 de Novembro de 2011**
 - compensação devida em 1 de Novembro – 30 dias por cada mês completo de serviço

V.G.

Antiguidade - 20 anos

Remuneração mensal – 2.000,00€

Indemnização - 40.000,00 €

Apesar deste valor ser superior a 12 retribuições base e diuturnidades o trabalhador tem direito a ele



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- **Trabalhador com contrato posterior a 1 de Novembro de 2011**
 - compensação devida – 20 dias por cada mês completo de serviço

V.G.

Antiguidade - 15 anos

Remuneração mensal – 2.000,00€

Indemnização - $1333,33 \text{ €} \times 15 = 20.000,00\text{€}$ (porque é inferior a 12 retribuições base e diuturnidades, caso contrário, este montante seria reduzido)



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Alinhamento da compensação devida por **cessação do contrato de trabalho com a média da União Europeia**, a partir de **1 de Novembro de 2011**, protegendo os trabalhadores com contratos anteriores e expectativas distintas
- **Criação do fundo de compensação do trabalho** – ainda não criado.... Previsivelmente até **1 de Novembro de 2012**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Novo regime do Contrato de muito curta duração

- Duração até duas semanas
- Período máximo de contratos – 70 dias de trabalho em cada ano civil

Comissão de serviço

- Também para as funções de chefia



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Lei n.º 3/2012 de 10 de janeiro - **estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.**
- **Aplicável apenas aos contratos a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013.**
- **Estabelece ainda o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objecto desta renovação extraordinária.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Regime de renovação extraordinária

- Podem ser objecto de **duas renovações extraordinárias**
- Contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.
- **A duração total das renovações não pode exceder 18 meses**, não podendo a duração de **cada renovação extraordinária ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva consoante a que for inferior.**
- **O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2014.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Exemplo:

Trabalhador contratado pelo período de 1 ano, em 1 de Abril de 2009

1.ª renovação – 1 de Abril de 2010

2.ª Renovação – 1 de Abril de 2011

Em 31 de Março de 2012 atinge o período máximo de duração (3 anos – 1.º limite) – como é anterior a **30 de Junho de 2013**, pode ser aplicada esta lei

- **A duração total das renovações não pode exceder 18 meses**, ou seja, no máximo pode durar até 30 Setembro de 2013 (**respeita o último limite – a sua vigência não pode ultrapassar o dia 31 de Dezembro de 2014**)
- **Cada renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo (1/6 de 3 anos são seis meses) ou da sua duração efectiva consoante a que for inferior (neste caso, a duração efectiva foi a mesma da duração máxima dos contratos a termo)**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Exemplo:

Portanto, o contrato pode, em 31 de Março de 2012 ser sujeito a duas renovações extraordinárias, não inferiores a 6 meses

Ex. 1 – Renovar por 6 meses + 6 meses

Ex. 2 – Renovar por 9 meses + 9 meses – uma vez que a **duração total das renovações não pode exceder 18 meses**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Se forem excedidos todos os limites o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo

Caso contrário, caduca, dando lugar à seguinte compensação

Por caducidade:

- **Período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária** – 3 ou 2 dias por cada mês completo de duração, em função da sua duração até seis ou mais de seis meses;
- **Período de vigência do contrato a partir da primeira renovação extraordinária** – 1,67 dias por cada mês completo de contrato e deixa de existir o mínimo de 3 meses
- **Compensação global do trabalhador = soma dos dois montantes**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Se forem excedidos todos os limites o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo

Caso contrário, caduca, dando lugar à seguinte compensação

Por caducidade:

- **Período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária** – 3 ou 2 dias por cada mês completo de duração, em função da sua duração até seis ou mais de seis meses;
- **Período de vigência do contrato a partir da primeira renovação extraordinária** – 1,67 dias por cada mês completo de contrato e deixa de existir o mínimo de 3 meses
- **Compensação global do trabalhador = soma dos dois montantes**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

[Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#)

- solução anti-crise para “resolver” os contratos a termo certo que, aproximando-se o seu fim, não poderiam ser renovados e as empresas não tinham a possibilidade de os converter em contratos sem termo.
- Novo regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

Possibilidade de, relativamente aos contratos a termo certo, que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho, renovar o contrato por mais duas vezes.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

- Limites:
 - - As duas renovações extraordinárias não podem ter uma duração total superior a 18 meses;
 - - a duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a **um sexto da duração máxima do contrato de trabalho** a termo certo ou da **sua duração efectiva consoante a que for inferior;**
 - - o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária não poder exceder 31 de Dezembro de 2014.
- Em caso de violação destes três limites - **o contrato de trabalho converte-se em contrato sem termo.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Alterações introduzidas ao nível da cessação dos contratos de trabalhos, procedimentos e consequências.

Artigo 63.º “**Protecção em caso de despedimento**” (capítulo dedicado ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental)

- alínea a) do n.º 3 do art. 63.º - o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental **presume -se feito sem justa causa, devendo para o efeito, o empregador remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres** “ a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador”.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Tempos de trabalho do trabalhador-estudante

- Artigo 90.º “**Organização do tempo de trabalho de trabalhador – estudante**”
- **Novo n.º 8** - ao invés do trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar, ter direito a descanso compensatório de igual número de horas, ele agora passa a ter **direito apenas ao descanso compensatório pelo período equivalente a metade do número de horas prestadas.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Artigo 91.º “**Organização do tempo de trabalho de trabalhador – estudante**” - quando o curso por estes frequentado esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados, o que só pode ser usado se o trabalhador avisar com a antecedência prevista no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º.
- - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Artigo 94.º - “Férias e licenças de trabalhador –estudante”
“ para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador”.
- Art. 99.º “Regulamento interno de empresa” - a produção de efeitos do regulamento interno **não carece mais do envio prévio deste documento para o ACT – como era exigido anteriormente**, bastando, para que este Documento produza os seus efeitos, a publicitação do respetivo conteúdo, Designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Art. 106.º “Dever de informação” já tinha sido alterado pela Lei n.º 23/2012 e foi agora alterado novamente pela Lei n.º 23/2012 a qual, constatando que o fundo de compensação do trabalho ainda não foi criado, esclareceu que o empregador deve prestar informações ao trabalhador sobre a identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, nos termos da legislação específica. – alteração do mesmo teor vai ser feita ao longo do Código por forma a refletir a inexistência deste fundo



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

E é este mesmo espírito que preside à alteração do art. 127.º “ Deveres do empregador” que deixa de exigir ao empregador que comunique ao ACT, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho, sendo agora apenas exigido ao empregador que, sempre que celebre contratos de trabalho, comunique, ao ACT a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como a alteração de cada elemento de que deu conhecimento ao ACT no, no prazo de 30 dias.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Contrato de muito curta duração
- Art. 142.º” **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração”** - passou a permitir que os contratos de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico pudessem ter uma **duração não superior a 15 dias**, ao invés da prevista anteriormente: uma semana. Da mesma forma, também a duração total dos contratos de trabalho celebrados, ao abrigo deste preceito, passou a ser de **70 dias de trabalho no ano civil**, ao invés dos anteriores 60 dias.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

| Anteriormente | Actualmente |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Prazo inicial de 1 semana- 60 dias, no mesmo ano civil, de duração total do contrato com o mesmo empregador no mesmo ano civil | <ul style="list-style-type: none">- Prazo inicial de 15 dias- 70 dias, no mesmo ano civil, de duração total do contrato com mesmo empregador |



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Comissão de Serviço

- Art.161.º “**Objecto da comissão de serviço**” - passou a permitir que além das funções anteriormente previstas, também as funções de chefia pudessem ser exercidas em Comissão de Serviço.
- Artigo 164.º “**Efeitos da cessação da comissão de serviço**” - o **trabalhador, em caso de cessação da comissão de serviço passa a ter direito a:** resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º ou, caso tenha sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

Por IRCT este regime podia ser aplicado a funções cuja natureza fizesse supor especial relação de confiança em relação ao titular dos cargos

Actualmente

Por IRCT este regime pode ser aplicado também a funções de chefia
É aplicável ao exercício de novas funções de chefia com início após a entrada em vigor do presente diploma



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Contrato de utilização de trabalho temporário

- Art. 177.º “**Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**” - o contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em **anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente**, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo ou mecanismo equivalente por cessação do respetivo contrato, ou seja, mais uma vez, a alteração introduzida tem o escopo de adaptar o exto do Código à existência do tal fundo de compensação dp trabalhador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

O Art.194.º “Transferência de local de trabalho” - confere ao trabalhador, caso demonstre prejuízo sério na transferência, a possibilidade de resolver o contrato com direito a indemnização nos termos do artigo 366.º.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Organização do tempo de trabalho

- Artigo 208.º “**Banco de horas por regulamentação coletiva**” - o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que fixar o Banco de Horas deve regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a qual pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho; **aumento do período de férias**; ou pagamento em dinheiro. Substituiu assim a anterior redacção do artigo que apenas previa a compensação por redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades, **não fazendo qualquer referência ao aumento do período de férias**.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

A possibilidade de poder compensar o trabalho prestado em banco de horas por dias de férias, é perfeitamente compreensível com a alteração do período de férias que, de acordo com a nova redacção do art. 238.º **“Duração do período de férias”** passa a ser de apenas 22 dias úteis, tendo sido revogado o preceito que permitia a sua majoração até 3 dias em função da assiduidade do trabalhador(cfr. n.º 3)



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Presentemente e, de certa forma, com o objetivo de compensar a perda deste

direito a dias de férias em função da assiduidade, o n.º 3 do art. 238.º apenas prevê que, no caso dos dias de descanso do trabalhador coincidirem com dias úteis, **são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Art. 213.º “**Intervalo de descanso**” - o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, **ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.**

Novidades: período de trabalho consecutivo de seis horas de trabalho consecutivo; o requerimento ao ACT no qual o empregador, com a concordância escrita do trabalhador abrangido, solicita a redução ou exclusão do intervalo de descanso, se considerar tacitamente deferido se não tiver sido decidido no prazo de 30 dias.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Deixou de existir a **obrigação do empregador apresentar** cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor (cfr. revogação do n.º 3 do artigo 216.º” **Afixação e envio de mapa de horário de trabalho**”), tal como também deixa de se exigir que o **acordo de isenção do Horário de trabalho seja enviado para o** serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (cfr. revogação dos n.ºs 3 e 4 do art. 218.º” **Condições de isenção de horário de trabalho**”).



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Regime do trabalho suplementar

Art. 226.º **“Noção de trabalho suplementar”** - exclusão da noção de trabalho suplementar, do trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º por decisão do empregador.

Art. 229.º **“Descanso compensatório de trabalho suplementar”** – revogação dos preceitos que estabeleciam o direito ao descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado (cfr. revogação dos n.ºs 1, 2 e 6 do art. 229.º).



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Regime do trabalho suplementar

- Com a perda do direito ao descanso compensatório, deixou também de existir a faculdade prevista anteriormente no artigo 230.º “**Regimes especiais de trabalho suplementar**” de substituir o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Regime do trabalho suplementar

- Tendo o trabalho suplementar prestado nestes dias deixado de ter como compensação o descanso compensatório, a possibilidade de o substituir por prestação de trabalho remuneratório também deixou de existir, tal como deixa de existir a possibilidade de em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Artigo 234.º **“Feriados obrigatórios”** – desapareceu do rol dos feriados o do Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro.
- Artigo 242.º **“Encerramento para férias”** passar agora a ter a possibilidade, não apenas de encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal – como sucedia anteriormente, como também de o fazer em dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, devendo dar conhecimento de tal facto, aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior. Vislumbra-se nesta alteração o fim das “pontes”.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Art. 256.º “Efeitos de falta injustificada” - considera faltas injustificadas as faltas dadas em um ou meio período normal de trabalho diário, **imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado**, com a consequência legal de tais faltas **implicarem a perda de retribuição nos dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.**



Fim das pontes



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

| Anteriormente | Actualmente |
|---|--|
| <p>1 trabalhador que faltasse injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado</p> <p>Perdia a remuneração desse dia ou meio dia</p> <p>Praticava uma infracção grave.</p> | <p>1 trabalhador que falte injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado</p> <p>Perde a retribuição no dia ou meio dia de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta</p> <p>Praticava uma infracção grave.</p> |

Exemplo:

Margarida, tendo tido conhecimento de uma promoção para viajar para Londres no fim de semana do feriado de 1 de Novembro, ciente de que já não tinha qualquer dia de férias para gozar e tentada pelo fantástico preço que a Agência de Viagens estava a praticar, decide faltar na sexta-feira imediatamente a seguir ao feriado, tendo assim quatro dias de ausência:

Feriado 1 de Novembro – Quinta-feira

Falta Injustificada – Sexta-feira

RESPOSTA: A Margarida praticou uma infracção grave e perdeu direito à retribuição de 4 dias: Quinta e sexta-feira, sábado e Domingo



Como forma de evitar as faltas injustificadas nas chamadas “pontes”

O empregador pode encerrar a empresa nos dias de “ponte” imputando ao trabalhador esse dia de férias, devendo comunicar tal decisão ao trabalhador, no plano anual de encerramento da empresa até 15 de Dezembro.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Artigo 264.º “**Retribuição do período de férias e subsídio**” - além da retribuição do mês de férias, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, deixando de fazer referência à possibilidade destas poderem ser majoradas, referência que era feita anteriormente, não obstante o efeito prático fosse o mesmo, não sendo esse acréscimo remunerado.

Anteriormente

A contabilização dos dias de férias era por dias úteis
-O período mínimo de férias era de 22 dias, podendo ser aumentado até 25 dias úteis em caso de inexistência ou de n.º reduzido de faltas justificadas

Actualmente

Se os dias de descanso do trabalhador coincidirem com dias úteis, são contabilizados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriado
Eliminação da majoração das férias (medida de carácter imperativo relativamente aos IRCT's e contratos individuais posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho em 2003)

Anteriormente

O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestação de provas de avaliação no dia da prova e na véspera

Actualmente

Se o curso do trabalhador-estudante estiver organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador pode optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação (se não forem dias de descanso semanal ou feriados), sujeito a limites e com a obrigação de comunicação dessa opção, fazendo prova da sua condição de trabalhador

Anteriormente

Não existia esta possibilidade

Actualmente

O IRCT que preveja o banco de horas pode estabelecer uma nova forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo:

- Aumento do período de férias se o curso do trabalhador-estudante estiver organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador pode optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação (se não forem dias de descanso semanal ou feriados), sujeito a limites e com a obrigação de comunicação dessa opção, fazendo prova da sua condição de trabalhador



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Art. 268.º “Pagamento de trabalho suplementar”

Reduz substancialmente o valor das horas de trabalho suplementar:

Antes: 50 % na primeira hora ou fracção desta

75 % na segunda hora ou fracção subsequente, em dia útil

100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

Agora: 25 % pela primeira hora ou fracção desta

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.

**Menos dinheiro e menos descanso
pelo trabalho suplementar**





Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que fizesse trabalho suplementar em dia útil tinha direito a receber:

+ 50% do valor hora na primeira hora de trabalho

+ 75% do valor hora na segunda hora de trabalho

Direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas. Este direito vencia-se quando perfizesse um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devia ser gozado nos 90 dias seguintes, podendo este direito ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Actualmente

1 trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil tem direito a receber:

+ 25% do valor hora na primeira hora de trabalho

+ 37,5% do valor hora na segunda hora de trabalho

Perdeu direito a descanso compensatório



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que fizesse trabalho suplementar em dia de descanso compensatório complementar tinha direito a receber:
+ 100% do valor hora

Descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas. Este direito vencia-se quando perfizesse um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Actualmente

1 trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil tem direito a receber:
+ 50% de retribuição/hora

Perdeu direito ao descanso compensatório



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que fizesse trabalho suplementar num feriado tinha direito a receber:

+ 100% do valor hora

Tinha direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas. Este direito vencia-se quando perfizesse um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devia ser gozado nos 90 dias seguintes, podendo este descanso remunerado ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Actualmente

1 trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil tem direito a receber:

+ 50% do valor hora na segunda hora de trabalho

Perdeu direito ao descanso compensatório



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que fizesse trabalho suplementar que impedisse o gozo do descanso diário tinha direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Actualmente

Mantém este direito



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que fizesse trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte tinha direito a:

- Receber 100% do valor/hora
- **Descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.**

Actualmente

1 trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte tinha direito a:

- Receber 50% do valor/hora
- **Mantém direito ao descanso compenstório**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

1 trabalhador que prestasse trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tinha direito a receber:

- 100% do valor hora

- Um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes

Actualmente

1 trabalhador que prestasse trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tinha direito a receber:

- 50% do valor hora

- Descanso compensatório remunerado equivalente a metade do período de trabalho suplementar realizado



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

| Anteriormente | Actualmente |
|--|---|
| <p>1 trabalhador-estudante que prestasse trabalho suplementar tinha direito</p> <ul style="list-style-type: none">• Remuneração correspondente nos mesmos termos dos restantes trabalhadores• A descanso compensatório de igual número de horas | <p>1 trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tinha direito</p> <ul style="list-style-type: none">• Remuneração correspondente nos mesmos termos dos restantes trabalhadores• A descanso compensatório remunerado equivalente a metade do período de trabalho suplementar realizado |



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

O valor do trabalho suplementar é agora metade do valor fixado antes da Lei n.º 23/2012 entrar em vigor – 1 de Agosto de 2012.

Possibilidade de afastar estes valores por IRCT, embora estes, nos termos e para os efeitos do artigo 7.º, n.º 4 da Lei n.º 23/2012, fiquem **suspensos durante dois anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, nas disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas dos contratos de trabalho que disponham sobre: os acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho e a 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**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Apenas a partir de 1 de Agosto de 2014 é que o possível aumento destes valores poderá sobrepor-se ao valor do Código, mas para tanto, terá que ter sido negociado previamente, sem o que, 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 (cfr. art. 7.º, n.º 5).



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

SUBSECÇÃO III

“Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador”

- Artigo 298.º **“Redução ou suspensão em situação de crise empresarial”**
- n.º 4 - exige agora que a empresa que recorra ao regime de redução ou suspensão tenha a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, excepto se se encontrar em **situação de declaração de empresa em situação económica difícil** ou, em processo de recuperação de empresa.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Redução ou suspensão em situação de crise empresarial - o empregador deve **disponibilizar, para consulta, os documentos em que se baseia para invocar uma situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística ou financeira e, simultaneamente,** disponibiliza, para consulta dos trabalhadores, os fundamentos económicos, financeiros e técnicos da medida, o quadro de pessoal siscriminado por secções, os critérios para selecção dos trabalhadores a abranger, o prazo de aplicação da medida e as áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão (cfr. introdução do novo n.º 2 no artigo 299.º **“Comunicações em caso de redução ou suspensão” no e renumeração dos n.ºs 2 e 4)**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Procedimento inerente à redução ou suspensão - art. 300.º **“Informações e negociação em caso de redução ou suspensão”**: nos cinco dias posteriores à comunicação da intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar, das quais é lavrada uma acta e, depois de celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido **5 dias** (e não os anteriores 10) sobre o envio das informações que apoiam a decisão de redução ou suspensão ou da comunicação a cada trabalhador dessa intenção, o empregador comunica por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Esta medida de suspensão ou redução pode iniciar -se decorridos **5 dias** (e não os antigos 10) sobre a data da comunicação aos trabalhadores abrangidos da decisão do empregador, ou imediatamente em caso de **acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou a maioria dos trabalhadores abrangidos ou, ainda, no caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicado, podendo este prazo ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299 (cfr. alteração ao artigo 301.º “Duração de medida de redução ou suspensão”)**.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Durante o período da suspensão ou redução o empregador tem os deveres fixados no artigo 303.º, **“Deveres do empregador no período de redução ou suspensão”**
- **dever de efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva;**
- **dever de pagar também o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;**
- **não fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou facto imputável ao trabalhador, sob pena de ter que devolver os apoios recebidos em relação a trabalhador cujo contrato tenha cessado.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Art. 305.º “Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão”:
- - durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com o trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar a mais elevada das seguintes quantias: montante mensal correspondente a um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Frequência de cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional durante o período de redução ou suspensão, **o Centro de Emprego paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva para assegurar o montante mínimo fixado na lei.** Os serviços públicos competentes nas áreas da segurança social e do emprego e formação profissional entregam a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Obrigação do empregador - informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores **ou a comissão representativa referida no n.º 3 do art. 299.º** ou, na sua falta, **os trabalhadores abrangidos da evolução das razões que justificam o recurso   redução ou suspensão da prestação de trabalho**, sob pena do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, pôr termo   aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores, por incumprimento de qualquer dos deveres a que se refere o n.º 1 e 2 do artigo 303 (cfr. alteração do artigo 307.º **“Acompanhamento da medida”**)

Novo regime do lay-off



Necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial



A empresa tem de ter a sua situação regularizada perante o fisco e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa



Disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegada situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira



O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger – ou, na falta destes, a cada trabalhador a abranger -, a **intenção de reduzir suspender a prestação do trabalho**



Fase se informações e negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar
Elaborada acta destas negociações



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Início do *lay-off*:

Nos 5 dias posteriores à comunicação feita pelo empregador aos representantes dos trabalhadores ou ao trabalhador, **o empregador comunica por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida**

Em simultâneo com as comunicações às entidades que representam os trabalhadores ou aos próprios trabalhadores, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao ACT a acta das reuniões de negociação e a relação dos nomes dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a S.S., profissão, categoria e retribuição e medida aplicada em concreto, com indicação das datas de início e termo de aplicação



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Início do *lay-off*:

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, **não superior a seis meses** ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade da empresa, **um ano**.

- **NOVIDADE: A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos 5 dias sobre a data da comunicação por escrito a cada trabalhador, da medida que se decidiu aplicar//** Anteriormente, o início do *lay-off* só podia ocorrer 10 dias após comunicações ou imediatamente, em caso de impedimento à prestação de trabalho.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Deveres do empregador durante o *lay-off* o empregador, sem prejuízo de outros:

- pagar pontualmente a compensação retributiva bem como o acréscimo a título de formação profissional
- está proibido de cessar contratos de trabalho abrangidos pela medida (salvo comissões de serviço, a termo ou justa causa), bem como nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração seja < ou > 6 meses, sob pena de Devolução dos apoios recebidos relativamente ao trabalhador cessante
- A compensação retributiva é assegurada em 30% pelo empregador e 70% pela segurança social (a segurança social paga ao empregador e este a totalidade ao trabalhador)
- Se o trabalhador frequentar formação profissional adequada à sua valorização, o empregador e o trabalhador têm direito a 30% do IAS, em partes iguais



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Redução dos montantes devidos em caso de caducidade do contrato, tal como agora previstos no artigo 366.º.

“Caducidade de contrato de trabalho a termo certo” (cfr. art. 366.º) e

“Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto”

| Antes | Agora |
|---|---|
| Art. 344.º e 345.º compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente | 1,67 dias por cada mês completo de contrato |



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Art. 347.º “Insolvência e recuperação de empresa” - o trabalhador também passa a ter direito à compensação prevista no artigo 366.º.

**Novidades na
tramitação do
procedimento
disciplinar**



1. Pode ser dispensada a realização de procedimento prévio de inquérito se tal não for necessário para fundamentar a nota de culpa

2. Nota de culpa enviada ao trabalhador, comunicando-lhe o comportamento que constitui justa causa para despedimento e a intenção de proceder ao seu despedimento.

3. Na mesma data, é remetida cópia da comunicação e da nota de culpa, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva

3. O empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostre inconveniente, mantendo a retribuição . O empregador comunica tal intenção com a nota de culpa

4. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota e culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

NOVIDADE

O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que **considere patentemente dilatórias ou impertinentes**, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

A instrução do processo disciplinar no despedimento por facto imputável ao trabalhador já tinha sido bastante simplificada na versão do Código de Trabalho de 2009, mas agora, com as alterações introduzidas ao artigo 356.º **“Instrução” passa a referir que compete ao empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, caso em que deve alegá-lo fundamentadamente por escrito.** Foi revogado o número respeitante ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, sem que tal signifique que podem ser feitos despedimentos destes trabalhadores de forma arbitrária.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Quando não tenha feito uso da faculdade, alegando fundamentadamente por escrito, recusar a realização das diligências probatórias requeridas, por as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes - **o empregador não está obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.**
- A nova redacção do art. 356.º prevê ainda que, após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresente cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Foi revogado o preceito do artigo 357.º “**Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**” nos termos do qual se o empregador optasse por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só poderia ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

No “**Procedimento em caso de microempresa**” (cfr. art. 358.º), caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou Representante sindical, são dispensadas as seguintes formalidades:

- Remissão de cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação Sindical respetiva;
- Após a conclusão das diligências probatórias, apresentação de cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja Representante sindical, à associação sindical respetiva;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- 30 dias para o empregador proferir a decisão após a recepção dos pareceres da comissão sindical ou associação sindical ou 30 dias após a conclusão da última diligência de instrução, se não existir comissão de trabalhadores e o trabalhador não for representante sindical; e
- Comunicar a decisão ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou à Associação sindical respetiva, por cópia ou transcrição.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- De facto, em caso de microempresa, o processo assume uma tramitação simplificada, garantindo-se que na ponderação e fundamentação da decisão o empregador tem em conta as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.
- O empregador tem agora 30 dias a contar da conclusão da última diligência para proferir decisão. O empregador deixou de poder optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.
- Também a alteração da redacção do art. 360.º apenas passou a referir que, da comunicação em caso de **despedimento colectivo devia constar o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigo 366.º “**Compensação por despedimento colectivo**” (aplicável também **ao despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação**) que estabelece agora que, em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a:

- compensação correspondente a 20 dias (substituindo o mês que anteriormente constava da lei) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo esta compensação determinada da seguinte forma:
- 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 a retribuição mínima mensal garantida, ou seja, **9.700,00€**;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- 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 a retribuição mínima mensal garantida ;
- valor diário de retribuição base e diuturnidades = resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- compensação - paga pelo empregador e pelo fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente na parte que lhe respeite.

Se 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.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

ANTES DA LEI N.º 23/2012 bastava ao trabalhador colocar à disposição do empregador o dinheiro recebido a título de compensação, para que se considerasse que não aceitava o despedimento.

AGORA, o trabalhador continua a poder ilidir a presunção de aceitação do despedimento se, em simultâneo, **entregar ou puser, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.**



DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

Existindo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser extinto o posto de trabalho que respeite a seguinte ordem de critérios: menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional, classe inferior da mesma categoria profissional, menor antiguidade na empresa

Actualmente

Existindo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador define, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho

- Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 368.º “Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho”

Desaparece a ordem de critérios para determinar o posto de trabalho a extinguir (menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; e menor antiguidade na empresa) sendo que agora, havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por extinção de posto de trabalho

- Utilização de **critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.**
- Resulta ainda das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 no art. 369.º **“Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho”** que o empregador fica obrigado, em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, a comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Fase de “**Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**” (cfr. 370.º)

A estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho ou os critérios para efeitos do Despedimento.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Anteriormente, qualquer entidade envolvida no processo, podia, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos que fundamentam a decisão de extinção do posto de trabalho e o respeito pelo cumprimento da hierarquia dos critérios para a determinação do posto a extinguir, agora, em virtude da alteração

Introduzida pela Lei n.º 23/2012 no art. 370.º, qualquer trabalhador ou Entidade envolvida tem essa capacidade, devendo informar simultaneamente do facto o empregador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Art. 371.º “**Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho**”

- **a decisão de despedimento** é proferida por escrito, dela constando agora apenas a confirmação dos requisitos que determinam a extinção do posto de trabalho e prova de que os critérios para a determinação do posto a extinguir,

caso se tenha verificado oposição a esta, não sendo necessário fazer qualquer

referência ao respeito pelos critérios de prioridade.

Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho são atribuídos os direitos previstos no n.º 4 e **na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º** e nos artigos 364.º a 366.º (cfr. art. 372.º “**Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**”).

**Despedimento por
inadaptação**





Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Anteriormente:

-Só era permitido o despedimento por inadaptação verificados cumulativamente determinados requisitos legais, nomeadamente, tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho e se não existisse na Empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Actualmente:

-É permitido o despedimento por inadaptação mesmo que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, verificados cumulativamente determinados requisitos legais, designadamente, em caso de modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos 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 das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Actualmente:

- É permitido o despedimento por inadaptação por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho
- Deixa de ser necessário a inexistência na empresa de posto de trabalho disponível E compatível com a qualificação profissional do trabalhador



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Despedimento por inadaptação - artigo 374.º “Situações de inadaptação”

- a situação de inaptidão do trabalhador não prejudica a protecção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, mais esclarecendo que a situação de inadaptação não pode decorrer da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Requisitos:

- modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos 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 das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Requisitos:

- o empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Requisitos:

- após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele, enquanto anteriormente apenas se estabelecia que o trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base, agora deixou de ser exigida tal reafetação.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Requisitos do despedimento por inadaptação **de trabalhador afeto a cargo de**

complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho (cfr. artigo 374.º, n.º 2)

- tiver havido introdução de novos processos de fabrico, de novas Tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho e não tiver havido modificações no posto de trabalho, mas tiver sido dada formação ao trabalhador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação dos documentos que integram o processo de extinção do posto de trabalho.

Formação ministrada - conta para efeito do cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Despedimento por inadaptação, o artigo 376.º **“Comunicações em caso de despedimento por inadaptação”** estabelece que, o empregador fica obrigado

a comunicar, por escrito, **ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva: a intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos; as modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior; os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Trabalhador que não seja representante sindical – 3 dias após a recepção desta comunicação, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

art. 377.º “Consultas em caso de despedimento por inadaptação” – o

trabalhador dispõe de 10 dias após a comunicação da intenção de despedimento para juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias

que se mostrem pertinentes, enquanto anteriormente, no mesmo prazo, podia a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e

ainda, caso este fosse representante sindical, a associação sindical respectiva, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento, podendo ainda o trabalhador apresentar os meios de prova que considere pertinentes.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

Se forem solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respectiva, do resultado das mesmas e após estas comunicações, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

O artigo 378.º “**Decisão de despedimento por inadaptação**” passou a determinar que, após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem, entre outros, a confirmação dos requisitos previstos para proceder ao despedimento por inadaptação, enquanto anteriormente, o empregador dispunha de cinco dias sobre o termo do prazo para consultas para proceder ao despedimento, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem a confirmação dos requisitos previstos para o despedimento por inadaptação.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

- Anteriormente - o empregador estava obrigado a comunicar a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 376.º bem como ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação do contrato// **Agora - o empregador passa a estar obrigado a comunicar a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 e 2 do artigo 376.º e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação do contrato.**



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

- Os “Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação” atribuídos pelo art. 379.º são os previstos no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

O artigo 383.º “**Ilícitude de despedimento colectivo**” – o despedimento é **ilícito se o empregador** não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Despedimento por inadaptação

“Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho” (cfr. 384.º) -

- Não estiverem preenchidos os requisitos para o despedimento por inadaptação;
- Não adopção de um critério relevante e não discriminatório face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho;
- Não colocação à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, da compensação por ele devida e dos créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho
- não tiver feito as comunicações obrigatórias.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

Artigo 96.º -A “**Legislação complementar**”:

“O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

Artigo 208.º -A

“**Banco de horas individual**”: “1 — O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 — O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo -se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n.º 4 do artigo 205.º

3 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

Artigo 208.º -B

“Banco de horas grupal”

“1 — O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º.

2 — Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior 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, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206.º



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

Por IRCT o PNT pode ser aumentado até 4 horas, sujeito ao limite de 60 horas semanais e 200 anuais

O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho: redução do tempo de trabalho e/ou pagamento em dinheiro

Anteriormente

Individual: por acordo entre o empregador e trabalhador o PNT pode ser aumentado até 2 horas, sujeito ao limite de 50 horas semanais e 150 anuais

Grupal: o IRCT pode prever que por decisão do empregador possa ser criado 1 banco de horas aplicável a 60% ou 75% dos trabalhadores, sendo exigido neste último o acordo dos trabalhadores

O PNT pode ser aumentado até 4 horas, sujeito ao limite de 60 horas semanais e 200 anuais

O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho: Redução do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro e/ou alargamento do período de férias



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

3 — O regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.

4 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

Artigo 298.º -A

“Impedimento de redução ou suspensão”

A permite ao empregador recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão, depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigos aditados:

Artigo 4.º

“Novas funções de chefia em comissão de serviço”

“o disposto na parte final do artigo 161.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, aplica –se ao exercício de novas funções de chefia, com início após a entrada em vigor da presente lei.”

Artigo 5.º

Em caso de **“Inadaptação sem modificações no posto de trabalho por não cumprimento de objetivos previamente acordados”**: “O disposto na alínea b)

do n.º 3 do artigo 375.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é aplicável em caso de objetivos acordados entre empregador e trabalhador a partir da entrada em vigor da presente lei.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

De importância crucial nesta Lei é a cláusula constante do artigo 6.º

“Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho” que

estabelece que, em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 - um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- a partir de 31 de Outubro de 2012 – 20 dias por cada ano completo e antiguidade;
- o montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

**COMPENSAÇÃO POR
CADUCIDADE DE
CONTRATO A
TERMO**





Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Contratos a termo anteriores a 1 de Novembro de 2011

- 3 ou 2 dias de retribuição base + diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta seja \leq ou superior a 6 meses

- Fração de mês calculada proporcionalmente

Exemplo:

Contrato de 4 meses/retribuição 1000,00€

O trabalhador teria direito a 400,00€

Mínimo – 3 meses

Contratos a termo renovados extraordinariamente ao abrigo da Lei n.º 23/2012 ou celebrados após 1 de Novembro de 2012

O trabalhador tem direito a 1,67 dias por cada mês completo de duração do contrato

Ou seja, neste caso, teria direito a 222,66€



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011

- 30 dias de retribuição base+ diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- Mínimo de 3 meses

Contratos por tempo indeperminado celebrados após após 1 de Novembro de 2012

- 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- valor da retribuição base mensal não pode ser superior a 20*SMN
(20*€485,00=€9.700,00)
- montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN
(240*€485,00=€116.400,00)

COVERING A SHORT

Accounting Profit
Funding Conversion
Shareholder Coverage

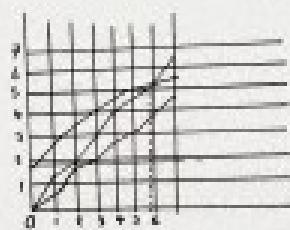
$$\frac{1}{(1+i)^n} = 0$$
$$\frac{(x_i - 1)^n}{n}$$

Term Auction Facility

UNDERWRITE

ROI

Trading Figures



Interest Rates
Foreign Exchange
Retail Price Index -
Average Earnings
Gross Domestic Product

SHARE PRICE

GLOBAL TRADE

NOA

Agio

Bond yields

MBO Fair Trade!

f(x)

$$f(x) = \left(\frac{n}{x}\right)$$

Return on Investment



Total Quality Management

Out sourcing

Ad-hoc Reporting

Broker Downgrade

Design to Cost

Profit Warning

$$\log y =$$

Out

$$f(x) = \begin{bmatrix} n \\ x \end{bmatrix}$$

E

DES

$$CFP = \frac{C}{P}$$

Corporate Govern

$$R = X_{...} - X_{...}$$

k = n \cdot (n -

Simplificando...

marking

$$R_0 = r \cdot \frac{1}{1+i}$$

$$\frac{(10 + (3) - (4) - (5))}{(1)}$$

= 0

Joint Venture

EVA = Economic Value Added

GOODWILL

CEO $y = ax^2$

Price Earning Ratio

HEDGE FUND Asset

$$\sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}}$$

COMMUNICATION

Networking

SWAPS

Derivatives

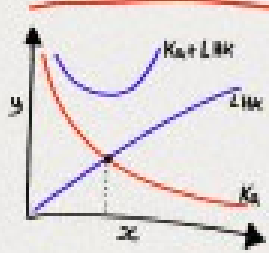
$$x_i = ax_i + (1-a)x_{i-1}$$

Market Share

Reinsurance

Regulation

CASH FLOW



Benchmarking

Human Capital Management

Mark to Market

$$y = ax^2$$

Line of Credit

Obligations

HEDGING

$$K_{r1} = \frac{K_{f1} - K_{f2}}{K_{r2} - K_{r1}}$$

Balance Sheet

Leverage

Investing

Commodities

STRESS TESTING

RISK MANAGEMENT
ATTITUDE TO RISK

Exemplo:

António trabalha na empresa “Sempre a somar, Lda.”, desde 1985 e auferia a remuneração mensal de 1200,00€.

Se fosse despedido, por despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação, no dia 15 de Dezembro de 2012, qual seria a sua indemnização?

António teria direito a receber:

27 (antiguidade) X 1200,00€ = 32.400,00€

Se o António fosse despedido em 2015, continuaria a ter direito aos mesmos 32.400,00€ porquanto já excedeu um dos limites definidos no art. 366.º - 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador

Exemplo:

Ana, cozinheira no conhecido restaurante aveirense “Inimigos do Colestrol”, desde Janeiro de 2002, por ser uma chefe exímia e muito requisitada auferia mensalmente 2.700,00€.

Por causa da crise e do aumento da taxa do IVA na restauração, foi decidido extinguir o seu posto de trabalho, a que indemnização tem a Ana direito?

Dois períodos:

Até 31 de Outubro de 2012, tem direito a

$10 \times 2.700,00\text{€} = 27.000,00\text{€}$

Após 1 de Novembro de 2012:

20 dias por cada ano, sendo que só atingia o limite das 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador em 2015, a partir dessa data, a antiguidade deixaria de contar

Exemplo:

Miguel é Diretor Financeiro de uma empresa de mobiliário de escritório e por não ter atingido os objectivos que contratualizou com a entidade empregadora, esta decide despedí-lo por inadaptação.

Quando foi contratado, em Novembro de 2011, António era uma aposta para a empresa, razão pela qual passou a receber 15.000,00€ por mês.

Se fosse despedido em 1 de Novembro de 2011, António teria direito a receber 15.000,00€ de indemnização.

Se decidissem dar ao António mais um período para mostrar as suas capacidades e a decisão do despedimento fosse apenas em Novembro de 2013, António teria direito a:

15.000,00€ - período de Novembro de 2011 a Novembro de 2012

O salário a considerar seria de 9.700,00 € no máximo e não os 15.000,00€ que efectivamente recebia (limite da alínea a) do n.º 2 do art. 366.º)

Ou seja, António teria direito a 15.000,00€ + 6.466,66€ (20 dias) =

21.466,66€

**COMPENSAÇÃO POR
CESSAÇÃO
DE CONTRATO DE TRABALHO**



Anteriormente:

Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- 1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- Fração de ano calculada proporcionalmente
- Mínimo de 3 meses de retribuição + diuturnidades

Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 * SMN$ ($20 * €485,00 = €9.700,00$)
- O montante global da compensação não pode ser superior a $12 * \text{retribuição base} + \text{diuturnidades}$ ou $240 * SMN$ ($240 * €485,00 = €116.400,00$)
- O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = $\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades} / 30$
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Actualmente:

Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

Período até 31 de outubro de 2012

1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

Período após 31 de outubro de 2012

20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 * SMN$ $20 * €485,00 = €9.700,00$

O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = $\text{retribuição base} + \text{diuturnidades} / 30$

Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Montante global da compensação

-Se o montante até 31 de outubro de 2012 for \geq a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou a $240 \times$ SMN ($240 \times \text{€}485,00 = \text{€}116.400,00$), não se contabiliza o período seguinte

- Se o montante até 31 de outubro de 2012 for $<$ a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou a $240 \times$ SMN ($240 \times \text{€}485,00 = \text{€}116.400,00$), o montante global da compensação resultante de ambos os períodos não pode ser superior a estes valores

Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 * SMN$ ($20 * €485,00 = €9.700,00$)
- O montante global da compensação não pode ser superior a $12 * \text{retribuição base} + \text{diuturnidades}$ ou $240 * SMN$ ($240 * €485,00 = €116.400,00$)
- O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = $\text{retribuição base} + \text{diuturnidades} / 30$
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 * SMN$ ($20 * €485,00 = €9.700,00$)
- O montante global da compensação não pode ser superior a $12 * \text{retribuição base} + \text{diuturnidades}$ ou $240 * SMN$ ($240 * €485,00 = €116.400,00$)
- O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = $\text{retribuição base} + \text{diuturnidades} / 30$
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:
 - **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 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, respetivamente;
 - **após o dia 31 de Outubro de 2012**, 20 dias por cada ano completo.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Cálculo da compensação no período após o dia 31 de Outubro de 2012:

- o valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar Não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- fração de ano - o montante da compensação é calculado proporcionalmente.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Cálculo da compensação no período após o dia 31 de Outubro de 2012:

Quando da aplicação do montante de 30 dias por cada ano completo até 31 de Outubro de 2012 resulte um montante de compensação que seja:

- igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, **não se aplica o critério do mínimo de 3 meses de indemnização;**
- inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do Trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

Artigo 7.º

“Relações entre fontes de regulação” estabelece a nulidade das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a:

- a) Compensação por despedimento coletivo ou de que decorra a aplicação desta, estabelecidas no Código do Trabalho;
- b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.

Nulas também são as disposições de IRCT's e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou cláusulas de 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.
- Ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre: acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho e 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.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - Terceira alteração ao Código do Trabalho

- Findo o prazo de dois anos após a data em que a Lei n.º 23/2012 entrou em vigor, 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.
- Nos termos do artigo 10.º **“Produção de efeitos”**: “1 — A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.
- 2 — O disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, produz efeitos a partir do dia 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.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Declaração de Retificação n.º 38/2012

Esta declaração de retificação respeita apenas a alínea a) do artigo 385.º do Código do Trabalho, na qual onde se lê: «Não cumprir o disposto no n.º 3 do artigo 374.º ou nos n.os 1 a 3 do artigo 375.º;»

deve ler -se: «Não cumprir o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 374.º ou nos n.os 1 a 3 do artigo 375.º».



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

[Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho](#)

Adequar o Código do Trabalho à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré -escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Alterações nos artigos 68.º, 69.º, 70.º e 82.º.

Artigo 68.º

“Admissão de menor ao trabalho”

“1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho

“3 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade

obrigatória **ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação** pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou

pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

[Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho](#)

Artigo 69.º

“Admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional”

“1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória **ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação** mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, **não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação** ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas. (foi retirada a parte que referia: nomeadamente em Centros Novas Oportunidades)”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho

“6 — Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem que tenha concluído a escolaridade obrigatória **ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação**, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

[Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho](#)

Artigo 70.º

“Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição”

“1 - É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória **ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação**, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória **ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação** só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

[Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto – quarta alteração ao Código do Trabalho](#)

Artigo 82.º

“Crime por utilização indevida de trabalho de menor”

“2 — No caso de o menor não ter completado a idade mínima de admissão, não ter concluído a escolaridade obrigatória ou **não estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação**, os limites das penas são elevados para o dobro.”



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Anteriormente

- Apenas se exigia, como requisitos de admissão de menor a prestar trabalho no tocante à escolaridade obrigatória, que este tivesse concluído a escolaridade obrigatória.

Actualmente

- Exige-se que o menor tenha concluído a escolaridade obrigatória, ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.



Alterações ao Código do Trabalho e aplicação prática

Obrigada pela Vossa Atenção

filipa.magalhaes@ua.pt