

Sugestões Práticas para aplicação das alterações ao Código do Trabalho

Trabalhador Estudante (artigo 94.º)

A concessão do estatuto de trabalhador-estudante confere a atribuição ao trabalhador, que também seja estudante, de um conjunto de direitos com aplicação na empresa/relação de trabalho e no estabelecimento de ensino.

Para aceder ao referido estatuto, antes do Código do Trabalho de 2009, o trabalhador devia fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador e de estudante, respectivamente, junto do estabelecimento de ensino e da empresa.

Com as alterações introduzidas pelo referido Código, deixou de estar prevista a exigência da prova da condição de trabalhador junto do estabelecimento de ensino. Esta exigência foi entretanto retomada nas recentes alterações introduzidas pela Lei n. 23/2012, de 25 de Junho (n.º 2 do artigo 94.º).

Esta previsão normativa pode revestir-se de algum interesse, especialmente no âmbito de trabalhadores detentores de contratos de trabalho a termo.

Com efeito, a precariedade laboral destes trabalhadores, aconselha-os frequentemente a ocultar dos empregadores a sua condição de estudante, como forma de obviar a não renovação dos respectivos contratos de trabalho, ainda que pagando um preço alto, que implica a prossecução dos estudos sem a utilização dos direitos que a lei lhes confere para o efeito.

A prova da condição de trabalhador junto do estabelecimento de ensino, que pode ser efectuada, por exemplo, por mera exibição/entrega de cópia do recibo de ordenado, permitirá aceder, sem que o empregador necessite de tomar conhecimento, aos direitos do trabalhador-estudante com a aplicação no âmbito do estabelecimento de ensino.

Estes direitos, em que se inclui, ente outros, a não sujeição à frequência de um número mínimo de disciplinas a um regime de prescrições ou à limitação de um número de exames a realizar em época de recurso, constam actualmente do artigo 12.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro.

Regulamento interno da empresa (artigo 99º)

Foi revogada a obrigação de envio do regulamento interno à ACT, que era condição para a respectiva produção de efeitos, o que significa que deixa de haver controlo externo dos regulamentos internos elaborados pelos empregadores.

Com esta revogação, a audição dos representantes dos trabalhadores na fase de elaboração do regulamento interno nos termos previstos no nº2 deste artigo 99º assume ainda maior importância e é a oportunidade para detectar e denunciar quaisquer irregularidades/ilegalidades constantes do regulamento – não esquecendo que a violação do dever de ouvir os representantes dos trabalhadores constitui uma contra-ordenação grave, que deve ser denunciada à ACT.

É preciso ainda lembrar que os regulamentos internos que incluem previsões relacionadas com a recolha e tratamento de dados pessoais, como por exemplo os relacionados com o controlo de consumo de álcool e drogas, com a utilização de novas tecnologias da comunicação (correio electrónico, internet) ou com a instalação de dispositivos de vigilância electrónica, têm que ser autorizados pela Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Finalmente, no que toca aos regulamentos internos que abordem questões de segurança e saúde no trabalho devem ser especificamente informados e consultados os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, nos termos do disposto nos artigos 18º e 19º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho).

Deveres do empregador (artigo 127º)

Foi eliminada a obrigação de o empregador comunicar à ACT os elementos relativos à empresa antes do início da actividade, entre os quais se contava a informação relativa à apólice do seguro de acidentes de trabalho.

A informação sobre a apólice do seguro de acidentes de trabalho é muito importante, na medida em que se trata de um seguro obrigatório, que constitui a única garantia da protecção dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho. Por isso, é fundamental assegurar que as empresas dispõem de facto deste seguro, relativamente a todos os trabalhadores e pelo valor real dos respectivos salários.

Eliminada a obrigação de comunicação à ACT de informação sobre a apólice de seguro de acidente de trabalho não existe nenhum tipo de controlo sobre a existência deste seguro.

Assim, as estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, incluindo os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no exercício dos seus normais direitos de informação e consulta, devem exigir informação expressa sobre a apólice de seguro de acidentes de trabalho e assegurar-se de que as obrigações previstas no artigo 177º da Lei 98/2009, de 4 de Setembro (Regime Jurídico da reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais) são cumpridas, em particular a indicação obrigatória nos recibos de retribuição do nº da apólice de seguros de acidente de trabalho.

Banco de Horas Individual (artigo 208.º A)

As recentes alterações ao Código do Trabalho determinam a instituição por acordo entre empregador e trabalhador de um banco de horas individual, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, 50 horas semanais e 150 horas por ano.

Neste acordo, que pode ser celebrado mediante proposta escrita do empregador, presume-se a aceitação do trabalhador, desde que não haja oposição escrita por parte deste, no prazo de 14 dias a contar da data do conhecimento da proposta.

O regime de instituição deste banco de horas, que parece aproveitar o frequente desconhecimento da lei por parte do trabalhador e a sua situação de grande vulnerabilidade face ao empregador, especialmente quando necessita de individualmente lhe fazer oposição, consiste, em última análise, na instituição do banco de horas por determinação unilateral do empregador.

Todavia, os sindicatos e as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderão ter um papel importante a desempenhar no impedimento de instituição do banco de horas, sempre que os trabalhadores a quem a proposta é dirigida não estejam de acordo.

Os sindicatos deverão, assim, sensibilizar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa para, sempre que surjam propostas patronais de instituição de bancos de horas individuais numa empresa, organizarem, com o apoio do sindicato, textos de oposição à proposta patronal, fazendo-os subscrever por todos os trabalhadores contactados, para posterior entrega à entidade empregadora, dentro do prazo dos 14 dias.

Nesse texto, para além da assinatura dos trabalhadores a quem a proposta foi dirigida, deverá constar também o nome completo de cada um dos trabalhadores incluídos, por forma a que esta oposição produza os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 205.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do n.º 2 do artigo 208.ºA.

Banco de Horas Grupal (Artigo 208.ºB)

Por sua vez, o Banco de Horas Grupal, resulta da aplicação de bancos de horas individuais, aceites por pelo menos 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, à generalidade dos trabalhadores dessas estruturas.

A possibilidade de extensão da aplicação dos bancos de horas individuais à generalidade dos trabalhadores tem de constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Este regime não é, todavia, aplicável aos trabalhadores abrangidos por convenção colectiva de trabalho que disponha de modo contrário ou aos trabalhadores representados por sindicato, que tenha deduzido oposição a portaria de extensão de convenção colectiva de trabalho que preveja tal regime.

Também neste caso, a informação a prestar pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa junto dos trabalhadores poderá ser muito importante, como forma de colmatar o frequente desconhecimento destas matérias por parte destes, mesmo quando são sindicalizados, especialmente no que respeita à eventual existência de dedução de oposição à emissão de portaria de extensão.

Intervalo de descanso (artigo 213º)

De acordo com o nº2 do artigo 213º, compete à ACT, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador, autorizar a redução ou exclusão do intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho em certas actividades.

Esta competência para autorizar a redução ou exclusão do intervalo de descanso mediante certas circunstâncias mantém-se, mas a lei acrescenta a possibilidade do requerimento do empregador ser tacitamente deferido, no caso de ACT não proferir decisão no prazo de 30 dias.

Embora seja indubitável que a possibilidade do deferimento tácito depende muito do bom funcionamento dos serviços da ACT, os trabalhadores não deviam ser penalizados devido a um eventual funcionamento deficiente desses serviços – de facto, o deferimento tácito neste caso significa que a legalidade do pedido não é verificada nem são avaliados os pressupostos de que depende a autorização de redução ou exclusão do intervalo de descanso.

Esta nova possibilidade implica, então, que quer a CT quer o sindicato que representa o trabalhador, ao receberem a informação de que foi feito um pedido de redução ou exclusão do intervalo de descanso, deverão tomar a iniciativa de verificar se estão preenchidos os pressupostos respectivos, nomeadamente se esta redução ou exclusão é ou não favorável ao trabalhador, se este a deseja de facto e se existem circunstâncias ligadas à actividade do trabalhador que a justifiquem. Por outro lado, devem também estar atentas ao prazo de decisão e, se possível, agir oportunamente junto da ACT para impedir a formação do acto tácito.

Afixação do mapa de horário de trabalho (artigo 216º)

Foi revogada a obrigação de enviar o mapa de horário de trabalho à ACT, 48 horas antes da sua entrada em vigor.

Tendo em conta a necessidade de evitar alterações arbitrárias ou ilegais dos horários de trabalho, as estruturas de representação dos trabalhadores têm que exigir o cumprimento rigoroso e atempado dos seus direitos de informação e consulta em tudo o que respeite à alteração dos horários de trabalho – com especial destaque para os direitos de consulta previstos no artigo 217º, nº2 segundo o qual os trabalhadores ou as suas estruturas representativas na empresa devem ser consultados previamente às alterações de horários de trabalho.

Mas devem ser também exercidos outros direitos de informação e consultam das comissões de trabalhadores e delegados sindicais que podem ser invocados neste âmbito, nomeadamente o direito das comissões de trabalhadores e delegados sindicais serem consultados sobre qualquer medida de que resulte o agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização do trabalho (artigo 425º, alínea a) para as CT, e artigo 466º, nº1, alínea c) para os delegados sindicais).

Condições de isenção de horário de trabalho (artigo 218º)

A obrigação de enviar à ACT o acordo de isenção de horário de trabalho foi revogada, o que significa que também deixa de haver controlo da legalidade destes acordos.

Embora neste caso não esteja previsto nenhum dever específico de informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, tendo em conta as tentativas de generalização destes regimes em alguns sectores, as estruturas representativas devem acompanhar estes processos, invocando os direitos de informação que lhes assistem nos termos

gerais e o facto de as isenções de horário constituírem também uma mudança na organização do trabalho.

Encerramento para férias (artigos 242º)

A Lei 23/2012, de 25 de Junho, introduziu algumas alterações no regime das férias, entre as quais o alargamento da possibilidade de encerramento para férias dos trabalhadores, por decisão unilateral do empregador, nos termos do artigo 242º. Assim, prevê-se que o empregador pode encerrar a empresa para férias dos trabalhadores durante um dia que esteja entre um feriado que ocorra à 3ª ou à 5ª feira e um dia de descanso semanal, ou seja um dia de “ponte”, devendo para tanto informar os trabalhadores, até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, do dia escolhido.

Tendo em conta que não se trata de disposição imperativa (o empregador *pode*) e que de qualquer modo o empregador tem o dever de informar os trabalhadores sobre o dia em que pretende proceder ao encerramento, as estruturas representativas dos trabalhadores na empresa devem procurar negociar com a entidade empregadora as eventuais formas de gozar e compensar o gozo das pontes em cada ano, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores e da empresa.

Redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial (layoff) – artigos 298º a 308º

O objectivo das alterações introduzidas neste regime pela Lei 23/2012 é facilitar o recurso ao layoff por parte das empresas, nomeadamente encurtando prazos e reduzindo a intervenção dos trabalhadores e suas estruturas representativas nestes processos.

Assim, também neste caso é necessário que as estruturas representativas dos trabalhadores intensifiquem a sua acção e participação, fazendo uso dos mecanismos que a lei lhes atribui.

No artigo 299º, nº 2 foi criada uma nova obrigação de o empregador disponibilizar para consulta os documentos de suporte da alegação da situação de crise empresarial – as estruturas devem insistir no cumprimento desta obrigação.

Em segundo lugar, os representantes dos trabalhadores devem participar activamente e intervir na fase de informação e negociação prevista no artigo 301º, tendo em conta que os prazos de resposta foram substancialmente reduzidos.

A lei deixou de prever a possibilidade de oposição das estruturas representativas dos trabalhadores ao prolongamento do layoff. Porém, continua a ser obrigatório comunicar, de forma fundamentada e por escrito, a prorrogação da medida às estruturas representativas e, assim sendo, não devem deixar de verificar se os pressupostos do layoff se mantêm e, em caso contrário, denunciar a situação.

Devem utilizar também os direitos de informação que assistem às estruturas representativas dos trabalhadores durante o período de layoff, nos termos do artigo 307º.

Além disso, devem apelar também aos direitos gerais de informação e consulta que assistem às comissões de trabalhadores e aos delegados sindicais, invocando o direito de participar nos

processos de reestruturação (artigo 423º, nº1, alínea c)) bem como de ser informados sobre a organização da produção e suas implicações no grau de utilização dos trabalhadores e dos equipamentos e da situação contabilística da empresa (artigo 424º, nº1, alíneas b) e f) e o direito de ser consultados sobre qualquer medida de que resulte ou possa resultar agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização do trabalho (artigo 425º, alínea c)) ou, ainda, no que respeita aos delegados sindicais direito a ser consultado sobre a evolução recente e previsível evolução futura a actividade da empresa e respectiva situação económica (artigo 466º, nº1, alínea a)) e de quaisquer decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas condições de trabalho (artigo 466º, nº1, alínea c)).

Despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 368.º)

A Lei n.º 23/2012 revogou os critérios de selecção dos trabalhadores para despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho de 2009, aplicados quando exista vários postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico para concretização do posto de trabalho a extinguir.

Estes critérios eram objectivos e hierarquizados e contemplavam a antiguidade dos trabalhadores desde o posto de trabalho, categoria profissional, classe inferior da mesma categoria profissional e empresa.

Em sua substituição a actual lei criou os chamados “critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”, a definir pelo empregador.

Apesar de a lei não definir o que são critérios relevantes e não discriminatórios é certo que estes nunca poderão ser definidos, com base em factos ou situações insignificantes nem para se aplicar a um trabalhador individualmente considerado.

Consequentemente, os critérios terão de ser definidos objectivamente em função dos postos de trabalho, de forma genérica e não casuística, ou seja deverão ser definidos para qualquer situação que possa surgir e não para uma situação em concreto.

Embora, de acordo com a lei, a sua definição caiba ao empregador, nada impede que sejam negociados com as estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente com os sindicatos.

É evidente que o legislador atribui ao empregador um amplo poder discricionário na definição dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir. Mas é exactamente por esta razão que é importante neutralizar essa discricionariedade, o que se poderá conseguir através da negociação dos critérios a aplicar, empresa a empresa, pelas associações sindicais ou pelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa.

Contratação colectiva (artigo 7.º)

Em matéria de contratação colectiva, o artigo 7.º da Lei n.º 23/2012:

- Torna nulas as disposições das convenções colectivas e as cláusulas dos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor relativas a descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dia útil ou de descanso semanal complementar ou feriado;
- Reduz as majorações do período anual de férias das convenções colectivas celebradas após 1 de Dezembro de 2003 em até 3 dias;
- Suspende por dois anos os acréscimos devidos por trabalho suplementar superiores aos previstos no Código do Trabalho e a retribuição ou o descanso compensatório previstos em convenções colectivas e devidos pela prestação de trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a encerrar nesse dia, reduzindo esses valores para metade, até ao limite dos previstos no Código do Trabalho, caso essas disposições não tenham sido entretanto alteradas.

Os efeitos previstos na lei referem-se às convenções colectivas existentes à data da sua entrada em vigor (1 de Agosto de 2012). Não se impede, assim, que os referidos descansos compensatórios, aumentos dos períodos de férias e valores retributivos do trabalho suplementar sejam negociados, sempre que possível, em nova convenção colectiva posterior àquela data.

CÁLCULO DAS INDEMNIZAÇÕES/COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTES DAS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 23/2012, DE 25 DE JUNHO AO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009

I- CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDITO COLECTIVO

1. Contratos celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011 (artigo 366.º do Código do Trabalho – redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)

Em caso de despedimento colectivo o trabalhador tem direito a uma **compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.**

A determinação desta compensação está sujeita às seguintes regras:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades para efeitos do cálculo da compensação **não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida** ($485 \times 20 = 9.700$ euros);
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador, ou quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior (20 vezes a retribuição mínima mensal garantida), a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida ($485 \times 240 = 116.400$ euros);
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Enunciadas as regras de cálculo da compensação a atribuir, apresentamos os seguintes exemplos práticos. Nestes exemplos, simulámos cessações de contratos com ocorrências posteriores à presente data, por forma a podermos simular/testar o efeito dos limites estabelecidos por lei e acima referidos.

Exemplo n.º 1

Trabalhador admitido em 4 de Novembro de 2011 e despedido em 30 de Novembro de 2015, auferindo à data do despedimento uma retribuição base mensal de 980,00 sem diuturnidades.

A antiguidade do trabalhador à data do despedimento é de 4 anos e 26 dias, pelo que terá direito a:
— 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, o que determina 80 dias de retribuição ($20 \times 4 = 80$);

— Ao proporcional correspondente aos 26 dias e que se calcula do seguinte modo:

- * Se 365 dias de trabalho dá direito a 20 dias de retribuição – 26 dias de trabalho dá direito a x dias de retribuição, isto é, a 1,42 dias de retribuição

No global, terá direito a 81,42 dias de retribuição base (80+1,42)

- Sendo o valor do dia de retribuição base, o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades, o valor dia será de 32,67euros (980,00:30)

Contas feitas, terá direito à compensação de 2.659,87 euros, respeitantes ao valor de 81,42 dias de retribuição com o valor diário de 32,67 euros.

Nota: Neste exemplo, não se aplicou os limites ao cálculo da compensação, visto que não só a retribuição base mensal é inferior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, como o montante global da compensação é inferior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades.

2. Contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 (artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)

Em caso de cessação de contrato celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, há a considerar a duração do contrato em dois períodos distintos: até 31 de Outubro de 2012 e após 31 de Outubro de 2012.

a) No período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

— Sempre que o montante da compensação seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (116.400,00 euros), o trabalhador tem direito a recebê-la, mas não receberá qualquer outra compensação pela duração do contrato posteriormente a 31 de Outubro de 2012.

— Se o montante desta compensação for inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (116.400,00 euros), o trabalhador terá direito a receber também a compensação relativa à duração do contrato que decorra após 31 de Outubro de 2012, mas apenas até perfazer estas importâncias.

b) No período de duração do contrato **após 31 de Outubro de 2012**, o montante da compensação **corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho**, na redacção dada pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, explicitada no ponto 1, e com as limitações referidas.

c) O montante total da compensação atribuída nos dois períodos considerados nas alíneas a) e b) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Exemplo n.º 2

Trabalhador admitido em 5 de Abril de 1983 e despedido em 21 de Novembro de 2016, auferindo à data do despedimento, uma retribuição base mensal de 1600,00 euros, a que acresce a importância de 400,00 euros respeitantes a 5 diuturnidades.

- a) Período compreendido entre a data de admissão (5 de Abril de 1983) e 31 de Outubro de 2012: o trabalhador prestou 29 anos completos de serviços (o remanescente, compreendido entre 5 de Abril de 2012 e 31 de Outubro de 2012 não é considerado para o cálculo da compensação).

— Os 29 anos completos de antiguidade determinam uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano – $(1600,00 \times 400,00) \times 29 = 58000,00$ euros

- b) Período compreendido entre 31 de Outubro de 2012 e a data do despedimento (21 de Novembro de 2016)

Como o montante da compensação calculada no período anterior é superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ($2000,00 \times 12 = 24000,00$), o trabalhador receberá apenas aquela compensação, nada recebendo quanto a este período.

Exemplo n.º 3 – Trabalhador admitido a 1 de Janeiro de 2005 e despedido em 30 de Agosto de 2014, auferindo, à data do despedimento, uma retribuição base mensal de 900,00, sem diuturnidades.

- a) No período compreendido entre a data de admissão (1 de Janeiro de 2005 e 31 de Outubro de 2012, o trabalhador prestou 7 anos completos de serviço (o remanescente compreendido entre 1 de Janeiro de 2012 e 31 de Outubro de 2012, não é considerado para efeitos do cálculo).

Estes 7 anos completos de serviço determinam uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano: $900,00 \times 7 = 6300,00$ euros;

- b) No período compreendido entre 31 de Outubro de 2012 e a data do despedimento (30 de Agosto de 2014), o trabalhador recebe: 20 dias de retribuição base mensal e diuturnidades por cada ano completo mais o proporcional em caso de existência de fracção de ano)

Assim:

- Neste período, o trabalhador prestou 1 ano completo mais 10 meses de serviço;
- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades é de 30,00 euros ($900,00 : 30$);
- No ano completo, o montante da compensação é de 600,00 euros ($20 \times 30,00$);
- Na fracção de 10 meses, o montante da compensação é de 500,00 euros (se 12 meses dá direito a 600,00 euros, 10 meses dá direito a X);
- No total deste período, tem direito a 1.100,00 euros ($600,00 + 500,00$);

- c) No total dos períodos considerados (alíneas a) e b), o trabalhador tem direito a uma compensação global no montante de 7.400,00 euros ($6.300,00 + 1.100,00$)

Nota: Este valor não sofre qualquer limitação porquanto não ultrapassa o valor de 12 retribuições mensais do trabalhador (10.800,00)

Exemplo n.º 4

Trabalhador admitido a 1 de Setembro de 2011 e despedido a 31 de Dezembro de 2012, auferindo à data do despedimento, uma retribuição base de 600,00 euros, sem diuturnidades.

Durante a execução do contrato o trabalhador apenas completou 1 ano e 4 meses de antiguidade.

Ora, como o montante total da compensação, considerados os dois períodos (anterior e posterior) a 31 de Outubro de 2012, não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, o trabalhador terá direito a esse valor: $3 \times 600,00 = 1.800,00$ euros

Nota: As regras enunciadas aplicam-se também aos despedimentos por extinção de posto de trabalho e por inadaptação.

II – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE

(artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, na redacção da Lei n.º 23/2012)

1. Contratos de trabalho a termo certo e incerto celebrados a partir de 31 de Outubro de 2012
Em caso de caducidade dos contratos de trabalho a termo certo ou incerto, celebrados a partir de 31 de Outubro de 2012, os trabalhadores têm direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, por remissão dos artigos 344.º e 345.º, todos eles na redacção que lhes foi dada pela Lei 23/2012. (este regime encontra-se explicitado no n.º 1 da parte I da presente análise).
2. Contratos de trabalho a termo certo e incerto, incluindo a renovação extraordinária prevista na Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 31 de Outubro de 2012 (art.º 6.º da Lei 23/2012)
Na determinação da compensação a atribuir ao trabalhador pela caducidade destes contratos de trabalho, somar-se-á a compensação resultante dos períodos distintos de duração do contrato (antes e depois de 31 de Outubro de 2012)
 - a) Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012
O montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente (Não são consideradas fracções de mês)
 - b) Período de duração do contrato após 31 de Outubro de 2012
O montante da compensação corresponde à prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei 23/2012, e que consta da explicitação do n.º 1 da Parte I da presente análise.

Exemplo n.º 5

Trabalhador admitido com contrato de trabalho a termo certo em 1 de Setembro de 2011, pelo período de 6 meses, tendo sido renovado automaticamente em 1 de Março de 2012 e 1 de Setembro de 2012, vindo a caducar em 28 de Fevereiro de 2013:

O trabalhador auferia à data do despedimento 650,00 euros.

a) Período compreendido entre 1 de Setembro de 2011 e 31 de Outubro de 2012

O trabalhador recebe uma compensação correspondente a dois dias de retribuição por cada mês completo. Atendendo a que o valor diário da retribuição base é de 21,67 euros (650,00:30) e que o trabalhador completou 14 meses de serviço, a compensação será de 28 dias (2X14) X21,67=606,76 euros

b) Período compreendido entre 31 de Outubro de 2012 e 28 de Fevereiro de 2013

Neste período o trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei 23/2012.

Neste período o trabalhador prestou 5 meses de serviço. A sua retribuição diária era de 21,67 euros.

Ora se a 12 meses de prestação de serviço corresponde 20 dias de retribuição, a 5 meses corresponde 8,33 dias.

8,33 dias a 21,67€ = 180,58€

Contas feitas, na totalidade o trabalhador receberá a compensação de 787,34 euros (606,76+180,58)

FORMULÁRIOS

BANCO DE HORAS INDIVIDUAL (Artigo 208º-A)

Recusa de banco de horas individual (pelo trabalhador a quem foi apresentada proposta pela empresa)

O abaixo assinado _____ (nome completo do trabalhador), tendo recebido uma proposta no sentido da instituição de um banco de horas nos termos do artigo 208ºA do Código do Trabalho, rejeita expressamente a proposta feita e recusa aceitar qualquer acordo para trabalhar no regime de banco de horas.

(Assinatura do trabalhador)

Recusa de banco de horas individual (por um grupo de trabalhadores a quem foi apresentada proposta individual)¹

Os abaixo assinados ----- (nome completo de cada um dos trabalhadores), tendo recebido propostas no sentido da instituição de um banco de horas nos termos do artigo 208ºA do Código do Trabalho, rejeitam expressamente e de comum acordo a proposta feita e recusam fazer qualquer acordo para trabalhar em regime de banco de horas.

(Assinatura de todos os trabalhadores)

¹ A instituição do banco de horas grupal previsto no artigo 208ºB depende da aceitação individual por parte de cada trabalhador nos termos do artigo 208ºA (banco de horas individual), pelo que a recusa das propostas individuais, ao impedir a formação da percentagem necessária para que o empregador o possa impor, também evita a criação do banco de horas grupal.

REGULAMENTO INTERNO – QUEIXA À ACT POR NÃO AUDIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NA ELABORAÇÃO DO REGULAMENTO INTERNO

A Comissão de Trabalhadores/ Comissão Sindical/ Comissão Intersindical/ Os delegados sindicais² _____ (identificação dos membros da comissão ou dos delegados sindicais) da empresa _____ (denominação da empresa), situada em _____ (morada da empresa), apresenta uma queixa formal pelo facto de as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa não terem sido ouvidas no processo de elaboração do regulamento interno da empresa nos termos do artigo 99º, nº2 do Código do Trabalho, solicitando a intervenção da ACT para os efeitos previstos no nº 5 do mesmo artigo 99º.

(Assinatura dos trabalhadores)

NOTAS:

- Para apresentar queixas e denúncias à ACT, é também possível recorrer aos formulários online em www.act.gov.pt
- Se o regulamento interno tratar de matérias que impliquem recolha e tratamento de dados pessoais, como por exemplo, controlo de consumo de álcool e drogas, utilização de internet/email, meios de vigilância electrónica, geolocalização, etc., se entenderem que os princípios da protecção de dados pessoais não estão a ser respeitados, podem também apresentar queixa à Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd) em www.cnpd.pt
- Outras violações dos direitos de informação e consulta das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa devem ser denunciadas à ACT, usando um formulário semelhante a este ou os formulários próprios da ACT

1 de Agosto de 2012

² Qualquer destas estruturas tem direito a ser ouvida na elaboração do Regulamento Interno e pode fazer a denúncia.