



# **ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA A ACÇÃO SINDICAL**

## REVISÃO DO CÓDIGO DE TRABALHO

Lei 23/2012

**É PRECISO  
DINAMIZAR A  
CONTRATAÇÃO  
COLECTIVA**  
INTENSIFICAR  
A LUTA  
REIVINDICATIVA



**LUTAR  
POR UMA  
MUDANÇA  
DE  
POLÍTICA**

- **Lutar pelo aumento dos salários**, incluindo o aumento o aumento do salário mínimo nacional em 1 euro/dia, bem como a actualização das pensões de reforma.
- **Lutar pela reposição dos subsídios de férias e de natal que o Governo do PSD/Passos Coelho e CDS/Paulo Portas roubou aos trabalhadores e pensionistas** e que o Tribunal Constitucional declarou inconstitucionais.

A Constituição tem de ser respeitada e cumprida todos os dias e não de vez em quando.

A CGTP-IN rejeita qualquer corte nos subsídios de férias e de natal para os trabalhadores da Administração Pública, do SEE e do sector privado.

- **Lutar por medidas para aumentar a produção, defender o emprego** e os postos de trabalho, e combater a precariedade dos vínculos laborais.
- **Lutar para combater as privatizações e melhorar os serviços públicos e as Funções Sociais do Estado** (Segurança Social, Serviço Nacional de Saúde e Escola Pública).
- **Lutar contra o aumento brutal do custo de vida**, dos bens e serviços essenciais, dos impostos, das taxas moderadoras, das tarifas autárquicas, das rendas de casa, etc.



# LUTAR PELA MUDANÇA DE POLÍTICA

PROMOVER A CONTRATAÇÃO COLECTIVA  
Defender os Direitos

GARANTIR O EMPREGO  
Combater a Precariedade

AUMENTAR OS SALÁRIOS  
Melhorar as Condições de Trabalho

INTENSIFICAR A ACÇÃO E A LUTA  
REIVINDICATIVA



É PRECISO AUMENTAR OS SALÁRIOS  
DEFENDER A SEGURANÇA  
SOCIAL DOS TRABALHADORES

## REGIME DO TRABALHADOR ESTUDANTE

### Artigo 96.º-A do CT

(Legislação complementar)

Dispõe que o regime do Trabalhador-estudante é objecto de regulamentação em lei especial.

## FISCALIZAÇÃO E CONTROLO

### ALTERAÇÃO

**Artigo 99.º do CT**  
(Regulamento interno de empresa)

As empresas ficam dispensadas de enviar os regulamentos internos ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (ACT).

### ALTERAÇÃO

**Artigo 127.º do CT**  
(Deveres do empregador)

As empresas ficam dispensadas de enviar um conjunto de informações antes de iniciarem a sua actividade.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 216.º do CT**  
(Afixação e envio de mapa de horário de trabalho)

As empresas ficam dispensadas de enviar os mapas de pessoal à ACT.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 218.º do CT**  
(Condições de isenção de horário de trabalho)

As empresas ficam dispensadas de enviar à ACT o acordo feito com o trabalhador sobre as condições de isenção do horário de trabalho.

### Acção Sindical

Os trabalhadores, os delegados sindicais, a comissão sindical, devem exigir o conhecimento de todos estes instrumentos; **devem reclamar que sejam instituídos mecanismos de controlo sindical** e devem, também, procurar que as empresas, ou eles próprios, depositem esses elementos na ACT.

## ATENÇÃO

- As alterações ao código de trabalho (Lei 23/2012) **entram em vigor em 1 de Agosto.**
- O código do trabalho **não se sobrepõe às convenções colectivas.**
- **A Lei 23/2012 contém várias inconstitucionalidades**, nomeadamente quanto: 1) à garantia da segurança no emprego (art.º 53º da CRP); 2) ao direito de negociação colectiva (art.º 56º da CRP); 3) ao direito ao trabalho (art.º 58º da CRP); 4) aos direitos dos trabalhadores, como é o caso do direito à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade e, também, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (art.º 59º da CRP).

Vários especialistas apontam como violadoras destes princípios constitucionais, entre outras, as seguintes matérias constantes da Lei 23/2012:

- Despedimento (extinção do posto de trabalho e inadaptação);
- Processo de redução das compensações por despedimento;
- Banco de horas (principalmente o banco de horas individual);
- Eliminação de feriados e redução de dias de férias;
- Suspensão de cláusulas das convenções colectivas;

Os deputados do PCP, BE e do PEV requereram no dia 12 de Julho ao Tribunal Constitucional a fiscalização sucessiva da lei.

- No entanto, não podemos esperar nem criar expectativas quanto à acção jurídica.

**No imediato, temos de intervir com muita determinação nos locais de trabalho.**

## ATENÇÃO

É preciso esclarecer e mobilizar para a luta em defesa dos direitos existentes, sejam eles decorrentes da contratação colectiva, de regulamentação interna ou dos usos e costumes das empresas.

- **É preciso tomar a iniciativa reivindicativa**, envolvendo e mobilizando os trabalhadores, articulando a luta pelo aumento dos salários com a luta mais geral pelo emprego, pelo combate à precariedade e a melhoria das condições de trabalho.
- É preciso articular a Luta Reivindicativa com mais Acção Sindical!
  - **Sindicalizar mais trabalhadores**
  - **Eleger mais Delegados Sindicais**
  - **Eleger mais representantes dos trabalhadores para SST**
  - **Reforçar a Organização Sindical no Local de Trabalho**

*continuação*

### **Lei 23/2012**

#### **Artigo 7.º**

(Relações entre fontes de regulação)

### **Artigo 90.º do CT**

(Organização do tempo de trabalho de trabalhador – estudante)

### **Artigo 91.º do CT**

(Faltas para prestação de provas de avaliação)

## CONTRATAÇÃO COLECTIVA

norma do art.º 501, na parte que anula a cláusula da vigência automática.

**Na acção sindical, mantém-se o objectivo estratégico de defender a manutenção das cláusulas que prevêm a renovação automática e que o IRCT se mantenha em vigor até ser substituído por outro.**

## REGIME DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

Actualmente, o trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração igual ao número de horas suplementares prestadas.

### ALTERAÇÃO

Reduz o descanso compensatório para metade das horas prestadas.

### **Acção Sindical**

- 1) Se a convenção colectiva for mais favorável, **devemos lutar por manter** o que dispõe a convenção (CCT, ACT ou AE).
- 2) Em qualquer caso, mesmo que a convenção não disponha nada sobre esta matéria, **o patrão/ Administração não é obrigado a seguir a alteração da lei**, ou seja, **deve-se manter o que é praticado actualmente.**

### ALTERAÇÃO

Concede ao trabalhador a opção quanto à forma de utilizar os dias de falta para a prestação de provas de avaliação.

**CONTRATAÇÃO COLECTIVA***continuação***Lei 23/2012****Artigo 7.º**

(Relações entre fontes de regulação)

actualmente em vigor no código do trabalho (a Lei 23/2012 nada diz sobre esta matéria).

- 2) No entanto, para a definição de estratégias no âmbito sectorial, e ver as respostas que devem ser perspectivadas, em cada processo negocial, **importa ter em atenção o seguinte:**
- Nas convenções em vigor, há que analisar: i) quais são as que têm cláusulas que as mantêm em vigor até serem substituídas por outras; ii) quais as que regulam o período de vigência estabelecendo um prazo; iii) quais as que nada referem.

Nota: Ter em conta que as convenções colectivas mesmo que prevejam um prazo de vigência, **só após a denúncia com a apresentação de uma proposta global têm o efeito de provocar a contagem do tempo para a caducidade.**

- No caso de convenções colectivas que regulem a vigência e que determinam que só cessam por substituição de outro IRCT, há que verificar (nos termos do art.º 501º do código do trabalho) se estão cumpridos dois requisitos prévios:
  - a) Se o prazo de cinco anos de vigência da convenção já decorreram;
  - b) Se após aquele prazo houve a denúncia, prevista no mesmo artigo 501.º e, confirmando-se a nulidade da cláusula, se já decorreram ou estão a decorrer o período mínimo de 18 meses e, ainda, se já tenha sido percorrido ou esteja em curso as negociações directas, conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

Nota: Esta leitura é válida enquanto medida de precaução, uma vez que o Tribunal Constitucional não se pronunciou sobre a inconstitucionalidade da



**CONHECER PARA AGIR  
E RESOLVER**  
Revisão do Código do Trabalho  
(Lei 23/2012)

*continuação*  
**Lei 23/2012**  
**Artigo 7.º**  
 (Relações entre fontes  
 de regulação)

## **CONTRATAÇÃO COLECTIVA**

férias negociadas depois de 1 de Dezembro de 2003 e até 1 de Agosto de 2012, são reduzidas em montante até três dias;

- Suspende durante dois anos as disposições das convenções colectivas e do contrato individual de trabalho que prevejam o pagamento de acréscimo pelo trabalho suplementar prestado em dias feriados ou descanso compensatório pelo trabalho prestado em feriado, neste caso nas empresas que não sejam obrigadas a encerrar nesse dia.

### **Acção sindical**

Reitera-se o que foi mencionado no início deste documento relativamente acção sindical, que deve assentar nos seguintes princípios orientadores:

- **Em nenhum caso os patrões/administrações estão obrigados a seguir a lei geral** e, portanto, vamos exigir que sejam respeitados os direitos que temos actualmente, constantes da convenção colectiva que é aplicada, da regulamentação interna ou por via dos usos e costumes na empresa, lutando contra as tentativas dos patrões/administrações que visem impor condições menos favoráveis.
- As disposições das convenções colectivas que a Lei 23/2012 considera nulas ou suspensas (pagamento de trabalho suplementar, descansos compensatórios, compensações/indemnizações por despedimento, etc.) **não revogam a sua aplicação, ou seja, não obrigam a que sejam retirados os direitos que estejam a ser atribuídos aos trabalhadores.**

### **Observação**

- 1) Relativamente ao regime da caducidade das convenções mantêm-se as disposições



## CONTRATAÇÃO COLECTIVA

continuação

**Artigo 491.º do CT**  
(Representantes de entidades celebrantes)

para a negociação **a quem não tem legitimidade, ou melhor, não tem capacidade legal para poder negociar. É claramente *inconstitucional*.**

É também preciso ter presente que as estruturas de representação colectiva que não sejam associações sindicais **só podem contratar se lhe forem conferidos poderes para o efeito. Além do mais, entende-se que os poderes conferidos têm de ser específicos e não genéricos.**

## ALTERAÇÃO

**Lei 23/2012**  
**Artigo 7.º**  
(Relações entre fontes de regulação)

Como é referido atrás, em cada um dos regimes respectivos, as alterações decorrentes do art.º da Lei 23/2012 são os seguintes:

- Declara nulas as disposições da convenção colectiva celebradas antes da entrada em vigor desta lei que fixem valores superiores aos estabelecidos no código do trabalho para o despedimento colectivo, ou relativos a valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no art.º 6º da mesma Lei 23/2012;
- Declara nulas as disposições da convenção colectiva relativas ao descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia útil, descanso semanal complementar e feriado, estatuídos nos IRCT's;

Nota: Se a *convenção colectiva prever dois dias de descanso semanal obrigatório, esta norma não é aplicável.*

- As majorações relativas ao período anual de

## CONHECER PARA AGIR E RESOLVER

É preciso conhecer as alterações ao código do trabalho para definir os objectivos e planear a acção sindical. Mas, mais importante é fazermos a nossa interpretação prática da lei, mobilizarmos os **trabalhadores a lutar pela defesa dos seus direitos**. Esta é uma batalha que vamos travar para ganhar. Nesse sentido, a acção sindical deve assentar nos seguintes princípios orientadores:

- **Os contratos colectivos de trabalho são a Lei aplicável nos locais de trabalho.**
- **Em nenhum caso os patrões/administrações estão obrigados a seguir a lei geral.** Portanto, vamos exigir que sejam respeitados os direitos que temos actualmente, constantes da convenção colectiva que é aplicada, da regulamentação interna ou por via dos usos e costumes na empresa, lutando contra as tentativas dos patrões/administrações que visem impor condições menos favoráveis.
- As disposições das convenções colectivas que a Lei 23/2012 considera nulas ou suspensas (pagamento de trabalho suplementar, descansos compensatórios, compensações/indemnizações por despedimento, etc.) **não revogam a sua aplicação, ou seja, não obrigam a que sejam retirados os direitos que estejam a ser atribuídos aos trabalhadores.**
- Os patrões/administrações **não podem impor, em caso algum, alterações de horários** (flexibilidade, adaptabilidade, banco de horas) que não estejam previstas na convenção colectiva.
- **No caso da tentativa de imposição do banco de horas individual** (até mais duas horas por dia e 50 horas semanais), os trabalhadores devem **informar de imediato o Sindicato/dirigente ou delegado sindical e opor-se, por escrito, no prazo de 14 dias, após a**

*continuação*  
**CONHECER  
 PARA AGIR  
 E RESOLVER**

**recepção/conhecimento da proposta patronal.**

- **Em 2012 não há eliminação dos quatro feriados e dos três dias de majoração das férias.** Com a luta derrotámos tal pretensão. Com a continuação da luta vamos exigir a revogação dessas medidas, para manter todos os feriados e férias a que temos direito.

As convenções colectivas são a fonte privilegiada de harmonização social no progresso dos direitos dos trabalhadores e das suas condições de trabalho.

Por isso, rejeitamos as alterações ao código do trabalho, e a revisão da legislação laboral na Administração Pública, que visam aumentar a exploração, desregular e diminuir as condições de trabalho, baixar a protecção social e acelerar o empobrecimento dos trabalhadores e das suas famílias.

*continuação*

**Artigo 482.º do CT**  
 (Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais)

**Artigo 491.º do CT**  
 (Representantes de entidades celebrantes)

**CONTRATAÇÃO COLECTIVA**

do contrato colectivo de trabalho (CCT) sobre os demais tipos de irct's negociais, ou seja, dispõe que **um CCT pode atribuir a outra convenção colectiva (ACT ou AE) a negociação de determinadas matérias como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho (por exemplo, a adaptabilidade e o banco de horas) e a retribuição.**

**Acção sindical**

Deve-se estar atento e **acompanhar todo o quadro negocial, nos respectivos âmbitos sectoriais.**

**ALTERAÇÃO**

Actualmente, o código do trabalho já prevê que os sindicatos, para além de poderem delegar noutras associações sindicais, também possam conferir a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores.

Com a nova lei 23/2012, essa possibilidade passa a abranger empresas com, pelo menos, 150 trabalhadores.

**Acção sindical**

Embora esta redacção já conste no código do trabalho (a única alteração é passar de 500 para 150 o número de trabalhadores a usar como critério das empresas que podem ser abrangidas), **importa estar atento à acção do patronato.** Esta aparente “concessão” aos sindicatos para delegar noutras estruturas constitui um “presente envenenado”. O que se pretende é tão só criar um quadro jurídico que reconheça a possibilidade de atribuir competência

## REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

*continuação*

**Artigo 366.º do CT**  
(Compensação por despedimento colectivo)

- 3) Está prevista a elaboração de legislação específica relativa à criação de um fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

## CONTRATAÇÃO COLECTIVA

### ALTERAÇÃO

**Artigo 479.º do CT**  
(Apreciação relativa à igualdade e não discriminação)

Actualmente, quando o serviço competente do ministério responsável pela área laboral (CITE), depois de apreciar o instrumento de regulamentação colectiva delibere no sentido da existência de disposições discriminatórias, envia a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

Com a nova alteração, antes de enviar o processo ao Ministério Público, são primeiro notificados os outorgantes do IRCT para, no prazo de 60 dias, procederem às respectivas modificações, tornando-as conformes à lei. Só depois de decorrido este prazo e se não se verificarem as modificações necessárias, é que é então enviado o processo ao Ministério Público.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 482.º do CT**  
(Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais)

Actualmente, os critérios de preferência estabelecidos no caso de existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, podem ser afastados através de cláusula de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.  
Com a alteração introduzida pela lei 23/2012, pretende-se afastar o princípio da prevalência



**LUTAR PARA DEFENDER A  
CONTRATAÇÃO COLECTIVA**  
Principais alterações ao Código do  
Trabalho (Lei 23/2012)

**REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

*continuação*

**Artigo 366.º do CT**  
(Compensação  
por despedimento  
colectivo)

antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no novo artigo 366.º do código do trabalho, é calculada do seguinte modo:

- Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição (base mensal e diuturnidades) por cada ano completo de antiguidade;
- Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação corresponde ao previsto no novo artigo 366.º do código do trabalho;
- O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição (base mensal e diuturnidades).

**Observação**

- 1) **As novas regras aplicam-se a todas as situações que prevêm o direito a compensação**, nos termos do artigo 366º da lei 23/2012.
- 2) Nos termos do artigo 7º da lei 23/2012, **são nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do código do trabalho** relativas a compensação por despedimento colectivo, ou de que decorra a aplicação desta, estabelecidas no código do trabalho, e, também, valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo 6º da lei 23/2012.

continuação

### Artigo 373.º do CT

(Noção de despedimento por inadaptação)

## REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

com base em **motivos objectivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do trabalhador ou da empresa e que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral. Neste caso, estamos perante uma violação do artigo 53º da Constituição.**

### ALTERAÇÃO

### Artigo 366.º do CT

(Compensação por despedimento colectivo)

- a) Reduz de 30 para 20 dias a compensação por cada ano completo da antiguidade (base mensal e diuturnidades).
- b) A compensação prevista na nova lei é determinada do seguinte modo:
  - O valor da retribuição a considerar para efeitos de cálculo da compensação 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, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
  - O valor diário de retribuição (base mensal 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
- c) Nos termos do artigo 6º da lei 23/2012, em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado

### Artigo 208.º do CT

(Banco de horas)

## BANCO DE HORAS

### ALTERAÇÃO

Dispõe que, para além das duas modalidades já previstas para a compensação do trabalho prestado em acréscimo (redução equivalente do tempo de trabalho ou **pagamento em dinheiro**), passa a poder ser feita também pelo alargamento do período de férias.

### Acção Sindical

O banco de horas só pode ser instituído por meio de convenção colectiva e admite, entre outras, o pagamento do trabalho extraordinário.

### ALTERAÇÃO

### Artigo 208.º-A do CT

(Banco de horas individual)

Institui o banco de horas individual por acordo, escrito, entre o patrão/administração e o trabalhador, podendo aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias e até 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas em cada ano.

### Acção Sindical

Pretende-se com o banco de horas individual contornar a convenção colectiva. O(s) trabalhador(es) devem **opor-se, por escrito, no prazo de 14 dias após a recepção da proposta; se não responderem presume-se que aceitam a proposta da empresa.** (Os trabalhadores visados devem **contactar imediatamente o Sindicato/delegado sindical**).

### ALTERAÇÃO

### Artigo 208.º-B do CT

(Banco de horas grupal)

Por convenção colectiva pode ser instituído o banco de horas grupal. No caso da convenção colectiva não prever o banco de horas grupal,

## BANCO DE HORAS

continuação

**Artigo 208.º-B do CT**  
(Banco de horas grupal)

ele pode ser instituído se, pelo menos, 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, tiverem aceite o banco de horas individual.

### Acção Sindical

#### **Mobilizar os trabalhadores para recusarem o banco de horas.**

Em todo o caso, se numa empresa o banco de horas grupal for aplicado a trabalhadores cuja convenção o permita, já **não pode ser aplicado a trabalhadores da mesma empresa que sejam abrangidos por convenção que não disponha deste regime ou que sejam representados por sindicato que tenha deduzido oposição à portaria de extensão da convenção colectiva em causa.**

## HORÁRIO DE TRABALHO

### ALTERAÇÃO

**Artigo 213.º do CT**  
(Intervalo de descanso)

Admite a prestação de trabalho durante seis horas consecutivas, quando o período de trabalho diário seja superior a 10 horas.

## CASOS ESPECIAIS DE CONTRATO DE TRABALHO

### ALTERAÇÃO

**Artigo 142.º do CT**  
(Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração)

Passa de 7 para 15 dias a duração dos contratos que estão isentos de forma escrita em actividade sazonal agrícola ou em evento turístico; e passa de 60 para 70 dias o limite da duração daquele tipo de contratos, em cada ano civil.

## REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

continuação

**Artigo 373.º do CT**  
(Noção de despedimento por inadaptação)

a facultação ao trabalhador de formação profissional adequada e de um período suficiente de adaptação.

- b) A nova lei (23/2012), cria um novo tipo de despedimento por inadaptação do trabalhador, indiciado pela redução continuada da produtividade ou da qualidade, em avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e na existência de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, sem que se tenha introduzido qualquer modificação no posto de trabalho, nos seis meses anteriores.
- c) Na nova lei, dispensa-se também a necessidade de verificação da impossibilidade de subsistência do vínculo laboral pela inexistência na empresa de um outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, bem como a circunstância da situação de inadaptação não decorrer da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável à entidade patronal.
- d) Ainda de acordo com o artigo 5º da nova lei 23/2012, à inaptidão sem modificação do posto de trabalho, aplica-se o despedimento por incumprimento dos objectivos previamente acordados entre o trabalhador e a entidade patronal, a partir da entrada em vigor da nova lei.

### Observação

Como já foi referido atrás, a Constituição só admite a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal

## REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

continuação

**Artigo 368.º do CT**  
(Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho)

- g) Por sua vez, a nova lei também altera o actual entendimento quanto à obrigatoriedade de verificar a subsistência da relação de trabalho em caso de extinção de posto de trabalho, passando a prever que “a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho” (n.º 4 do artigo 368.º da lei 23/2012). Ora, a possibilidade de elaboração casuística de critérios de selecção, diferentes em cada situação, não garante a objectividade na selecção do trabalhador a despedir e, consequentemente, a inexistência de culpa por parte da entidade patronal, antes permitirá a elaboração de critérios de selecção à medida do(s) trabalhador(es), que se pretenda despedir.

### Observação

O enfraquecimento do sistema legal de garantias que rodeiam a admissibilidade do despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos constantes da nova lei, **põe claramente em causa a norma constitucional desta forma de despedimento, na medida em que permitirá a realização de despedimentos arbitrários** ou baseados na mera conveniência da empresa, absolutamente vedados pela Constituição nos termos do artigo 53.º.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 373.º do CT**  
(Noção de despedimento por inadaptação)

- a) Actualmente, o conceito de despedimento por inadaptação definido no código do trabalho traduz-se numa inadaptação superveniente do trabalhador a modificações introduzidas no posto de trabalho, não sendo suprimível mediante

**Artigo 161.º do CT**  
(Objecto da comissão de serviço)

**Artigo 226.º do CT**  
(Noção de trabalho suplementar)

**Artigo 229.º do CT**  
(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

## COMISSÃO DE SERVIÇO

### ALTERAÇÃO

O artigo 4º (Lei 23/2012) estipula que ao exercício de novas funções, com início após a entrada em vigor do código do trabalho (1 de Agosto de 2012) e cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos, se pode aplicar a comissão de serviço, desde que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assim o preveja.

## REGIME DE TRABALHO SUPLEMENTAR

### ALTERAÇÃO

Exclui da noção de trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar o encerramento para férias, nos termos do novo nº 2-b) do artigo 242º (permite o encerramento para férias num dia que esteja entre um feriado à terça-feira ou quinta-feira, e o descanso semanal).

### ALTERAÇÃO

Elimina o descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar que é prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado. Quando a convenção colectiva estabeleça que a compensação de trabalho suplementar é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades, também neste caso é eliminado.

### Acção Sindical

- 1) Nos termos do artigo 7º, nº 2, da lei 23/2012, são nulas as disposições sobre os referidos descansos compensatórios que estejam contidas em convenção colectiva celebrada antes da entrada em vigor desta lei (1 de Agosto de 2012).
- 2) **Não impede, portanto, que sejam mantidos os**

**REGIME DE TRABALHO SUPLEMENTAR***continuação***Artigo 229.º do CT**

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

**descansos compensatórios actualmente em vigor**, uma vez que a nulidade da disposição não significa uma obrigação de o patrão/administração não conceder tal compensação.

- 3) Por outro lado, as disposições sobre os descansos compensatórios podem ser novamente estabelecidos nas convenções colectivas celebradas depois de 1 de Agosto de 2012 e, nesse caso, **bastará republicar em BTE, depois dessa data, as disposições já contidas na convenção.**

(Nota: a nulidade das disposições visa impor aos trabalhadores a renegociação da respectiva matéria, de forma a aceitarem condições menos favoráveis que as existentes).

**ALTERAÇÃO****Artigo 268.º do CT**

(Pagamento de trabalho suplementar)

Reduz para metade o valor da retribuição horária que está actualmente em vigor, passando para os seguintes valores:

- a) 25 % pela primeira hora ou fracção desta e 37,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;  
b) 50 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

**Acção Sindical**

- 1) Nos termos do artigo 7º, nº 2, da lei 23/2012, ficam suspensas durante dois anos, a partir de 1 de Agosto, as disposições da convenção colectiva que estabeleçam acréscimos de pagamento superiores aos previstos no código do trabalho.
- 2) Decorrido o referido prazo de dois anos sem

**REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO***continuação***Artigo 368.º do CT**

(Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho)

despedimento colectivo terá de abranger, no mínimo, 2 ou 5 trabalhadores, de acordo com a dimensão da empresa; o despedimento por extinção do posto de trabalho poderá abranger 1 ou até 4 trabalhadores, de acordo com a mesma dimensão.

- d) Porém, para que possa verificar-se a extinção do posto de trabalho é necessário, cumulativamente, que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e que os motivos invocados não fiquem a dever-se a um comportamento culposos da entidade patronal ou do trabalhador. O conceito de “*subsistência praticamente impossível da relação de trabalho*” é definido no n.º 4 deste mesmo artigo, como sendo aquela que se verifica “*quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador*”.
- e) Por outro lado, o actual n.º 2 do artigo 368.º estabelece um conjunto de critérios de selecção objectivos e devidamente hierarquizados, que deverão ser obrigatoriamente utilizados, sempre que existam, na secção ou empresa, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e se pretenda proceder à extinção de apenas um ou de alguns deles.
- f) Ora a nova lei vem proceder à eliminação destes critérios de selecção objectivos e hierarquizados, substituindo-os pela atribuição à entidade patronal da faculdade de definir, ela própria, critérios relevantes face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho (n.º 2 do artigo 368.º da lei 23/2012).



## REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Foram feitas muitas alterações relativas a este regime. Ver toda a Secção IV do Capítulo V do CT (Despedimento por iniciativa do empregador). Os casos mais graves respeitam ao despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação e, também, à redução das compensações por despedimento.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 368.º do CT**  
(Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho)

- a) Nos termos do artigo 368.º, n.º 1, do código do trabalho actualmente em vigor, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifique os seguintes requisitos: (a) os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa da entidade patronal ou do trabalhador; (b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (c) não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; (d) não seja aplicável o despedimento colectivo.
- b) Resulta, assim, que o despedimento por extinção do posto de trabalho é subsidiário do despedimento colectivo, na medida em que, tendo os mesmos motivos, só pode ter lugar quando não seja de aplicar o regime previsto para o despedimento colectivo.
- c) Entre estas duas modalidades de despedimento (despedimento colectivo e despedimento por extinção do posto de trabalho) não existe, de facto, qualquer diferença, para além da que se prende com o número de trabalhadores abrangidos por cada um deles: enquanto o

## REGIME DE TRABALHO SUPLEMENTAR

*continuação*

**Artigo 268.º do CT**  
(Pagamento de trabalho suplementar)

que tenham sido alteradas as disposições da convenção, os montantes nela previstos são reduzidos para metade, não podendo ser inferiores aos estabelecidos no código do trabalho.

- 3) Por outro lado, é incluída uma nova disposição no código do trabalho (n.º 3 do artigo 268º) que prevê que **os montantes que a partir de 1 de Agosto são reduzidos para metade possam ser afastados por convenção colectiva**.
- 4) Em conclusão: a intenção desta alteração, tal como no caso dos descansos compensatórios, visa obrigar os sindicatos a negociar os valores consagrados na convenção, com o objectivo de baixar esses valores. Mas **nada impede que se mantenha o pagamento pelos mesmos valores da convenção ou até mais elevados**, desde que haja um novo acordo. Por outro lado, mesmo que não haja um novo acordo, **a suspensão da disposição na convenção não significa uma obrigação de o patrão/administração não pagar pelos montantes que paga actualmente**.
- 5) **O recurso à greve ao trabalho extraordinário é a resposta a dar aos patrões que insistam reduzir direitos**.

### ALTERAÇÃO

**Artigo 269.º do CT**  
(Prestações relativas a dia feriado)

Reduz para metade a duração do descanso compensatório e o valor da retribuição horária que está actualmente em vigor, no caso da prestação de trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia.

### Observação

São também válidas para este caso, as observações anteriores referentes ao pagamento de trabalho suplementar.

## FERIADOS

### ALTERAÇÃO

**Artigo 234.º do CT**  
(Feriados obrigatórios)

Elimina quatro feriados a partir de 2013: (Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro).

### Acção Sindical

Com a luta derrotámos a pretensão de eliminar os feriados em 2012.

**Recorrer à greve**, contra o trabalho gratuito nos dias feriados que nos querem retirar, é a melhor saída para os manter!

## FÉRIAS

### ALTERAÇÃO

**Artigo 238.º do CT**  
(Duração do período de férias)

Elimina o acréscimo de duração até mais 3 dias de férias em função da assiduidade do trabalhador.

### Acção Sindical

- 1) Nos termos do artigo 7º, nº 3, da lei 23/2012, as majorações ao período anual de férias que estejam contidas em convenção colectiva celebrada antes da entrada em vigor desta lei (1 de Agosto de 2012), devem ser reduzidas em montante equivalente até três dias.
- 2) **Não impede, no entanto, que sejam mantidas as majorações actualmente em vigor**, uma vez que a revogação da disposição na convenção não significa uma obrigação de o patrão/administração não conceder tal majoração.
- 3) Por outro lado, **mantêm-se válidas as disposições contidas nas convenções colectivas que concedem mais de 22 dias de férias.**
- 4) **As disposições sobre acréscimo de férias, para além dos 22 dias úteis, podem ser novamente estabelecidos nas convenções colectivas celebradas depois de 1 de Agosto.**

## FÉRIAS

### ALTERAÇÃO

**Artigo 242.º do CT**  
(Encerramento para férias)

A empresa pode encerrar para férias, total ou parcialmente, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

### Acção Sindical

- 1) Os trabalhadores que são afectados por esta medida têm de ser informados até dia 15 de Dezembro do ano anterior.
- 2) Sendo uma nova disposição a que os patrões podem legalmente recorrer, devem os trabalhadores e os sindicatos **reivindicar contrapartidas sempre que se verifique a utilização dessa medida.**

## **REGIME DO LAY OFF – REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FACTO RESPEITANTE À ENTIDADE PATRONAL**

### ALTERAÇÃO

Foram feitas muitas alterações relativas a este regime, principalmente quanto a obrigações a deveres das empresas; situação contributiva regularizada perante a administração fiscal; direitos dos trabalhadores; comunicações, informações a prestar aos trabalhadores, sindicatos e ACT; negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

### Observação

Ver as disposições contidas no Capítulo V do CT (artigos 298º a 308º).