

# NEWSLEX TTER



A.M.PEREIRA, SÁRAGGA LEAL, OLIVEIRA MARTINS, JÚDICE E ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

---

# NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

# 75

**Mudanças Mais Importantes para o  
Mercado de Trabalho**

---

**Julho, 2008**

O DEPARTAMENTO LABORAL DE PLMJ EM PARCERIA COM O DE ANALISOU A PROPOSTA DE LEI DE REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO RECENTEMENTE ENVIADA PELO GOVERNO À ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA.

O SÓCIO E COORDENADOR DO DEPARTAMENTO ABEL MESQUITA, E O SÓCIO LUIS PAIS ANTUNES, EX-SECRETÁRIO DO ESTADO DO TRABALHO DO GOVERNO RESPONSÁVEL PELA VERSÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO QUE IRÁ SER ALTERADA, DÃO-NOS A SUA OPINIÃO SOBRE A PROPOSTA.

UMA EQUIPA, COORDENADA PELO SÓCIO TIAGO CORTES, COMPOSTA PELOS SÓCIOS LUIS SOBRAL, NUNO GUEDES VAZ, FILIPE AZÓIA, PELOS ASSOCIADOS CLÁUDIA VARELA, EDUARDO NOGUEIRA PINTO, NUNO MORGADO, JOAQUIM TORRES, MARTA SILVA, ELIANA BERNARDO E MARCO RAMALHEIRO, IDENTIFICOU E ANALISOU AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA PROPOSTA.

#### CONTÉUDOS:

#### 1- ALTERAÇÕES AO CÓDIGO OU NOVO CÓDIGO? O QUE VAI MUDAR.

Tiago Cortes (Sócio)

#### 2- ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES E RESPECTIVO IMPACTO

Equipa de Direito do Trabalho

#### 3- A REFORMA IMPOSSÍVEL

Abel Mesquita (Sócio)

#### 4- A REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL: RUPTURA OU CONTINUIDADE?

Luís Pais Antunes (Sócio)

## ALTERAÇÕES AO CÓDIGO OU NOVO CÓDIGO? O QUE VAI MUDAR



Tiago Cortes  
tc@plmj.pt

O Governo enviou recentemente à Assembleia da República a Proposta de Lei nº216/X de Revisão do Código do Trabalho.

A proposta irá ser ainda objecto de discussão na Assembleia da República. No entanto, tendo presente o período alargado de negociação e concertação com os parceiros sociais e de debate público que a precederam, é pouco provável que venha a sofrer alterações significativas.

Assim, o projecto de diploma divulgado será, seguramente, com poucas alterações, o Código do Trabalho dos próximos anos, motivo pelo qual suscita particular curiosidade e justifica uma análise detalhada com vista a identificar as mudanças introduzidas e previsíveis impactos.

Feita a análise da proposta, a primeira conclusão é a de que a mesma extravasa, em muito, os temas nucleares (organização do tempo de trabalho, negociação colectiva, caducidade das convenções colectivas, combate à precariedade...), que têm vindo a ser objecto de discussão pública, pois praticamente todas as matérias e institutos previstos no Código do Trabalho irão sofrer alterações.

Ao nível da sistematização (aspecto muito relevante para quem lida diariamente com a lei) cumpre destacar os seguintes aspectos:

- . Os actuais 1188 artigos (689 do Código do Trabalho e 499

da Regulamentação do Código do Trabalho) passam para 562 (a matéria da regulamentação é enxertada no Código sendo que parte dela será objecto de legislação avulsa), deixando, conseqüentemente, de existir correlação entre os artigos na versão actual e na nova versão do Código.

. Organizam-se as matérias de acordo com um critério de facilidade de análise. Assim, e título meramente exemplificativo, os tipos de cessação do contrato de trabalho passam a estar acompanhados do respectivo procedimento; as contra-ordenações passam a constar dos artigos a que se aplicam e não já concentradas na parte final do Código.

Por outro lado, com a entrada em vigor da nova lei manter-se-ão em vigor (art. 11º “norma revogatória” da proposta) um conjunto alargado de disposições do Código e da Regulamentação actuais (matérias relacionada com a protecção da maternidade e paternidade; procedimento com vista ao despedimento com justa causa; arbitragem obrigatória e de serviços mínimos, entre muitas outras) que aguardarão a aprovação de legislação específica. Este cenário permite antecipar alguma complexidade adicional na determinação dos regimes aplicáveis, pelo menos nos primeiros tempos após a entrada em vigor da nova lei.

De uma forma geral, verifica-se um agravamento acentuado do quadro contra-ordenacional. Não só se alarga o elenco de contra-ordenações, como em diversos casos se agravam os escalões de gravidade das já existentes.

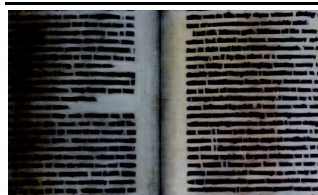
Matérias tão faladas como o aumento da obrigação contributiva relativamente à contracção a termo, ou assumpção pelo Estado da responsabilidade de pagamento dos salários intercalares no caso de acções judiciais que se prolonguem por mais de um ano, sendo matérias conexas, porque carecerão de um necessário enquadramento jurídico-orçamental, não constam da proposta.

Com vista a permitir ter uma ideia global das alterações e do respectivo impacto, seleccionámos um conjunto de alterações que, face ao Código do Trabalho actual, nos pareceram ser as mais relevantes.

Para o efeito, identificámos a situação no actual código e a solução que a proposta apresenta, através dos correspondentes artigos, e

fizemos acompanhar tal identificação de uma breve análise de impacto (reduzido, médio e elevado). Nesta análise de impacto, necessariamente subjectiva, o critério utilizado foi, tendencialmente, o da óptica de gestão da Empresa.

## ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES E RESPECTIVO IMPACTO



Ana Luísa Ribeiro  
Detalhe  
Obra da Coleção  
da Fundação PLMJ

### 1. Relação Entre Fontes De Regulação

**Lei actual:** as normas não imperativas do Código podem, em regra, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva – seja num sentido mais favorável ou num sentido menos favorável para o trabalhador (Art. 4º - todas as referências a artigos nos parágrafos “Lei actual” a referem-se ao Código do Trabalho em vigor).  
**Proposta:** define um núcleo duro de matérias que, mesmo não sendo objecto de norma imperativa no Código, só podem ser alteradas por instrumento de regulamentação colectiva se essa alteração for num sentido mais favorável aos trabalhadores (parentalidade, limites à duração do trabalho; forma de cumprimento e garantias da retribuição, acidentes de trabalho, transmissão de empresa, etc.) (artigo 3º - todas as referências a artigos nos parágrafos “Proposta” referem-se à proposta de alteração ao Código do Trabalho).

**Alteração com impacto relevante.** Esta alteração vem condicionar a negociação e contratação colectivas, pois, para além das matérias que já não podiam ser alteradas por este meio por serem objecto de normas imperativas, passa a haver matérias não sujeitas a norma imperativa cujas alterações só são admissíveis se forem no sentido mais favorável aos trabalhadores. Poderá dizer-se que a Proposta ao longo do seu texto já flexibiliza uma série de matérias, não sendo por isso necessário que os instrumentos de regulamentação colectiva flexibilizem mais. Mas o facto é que, neste ponto, a Proposta vem retirar autonomia e margem de manobra à contratação colectiva.

### 2. Conceito De Contrato De Trabalho

**Lei actual:** contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas (art. 10º).

**Proposta:** contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (art. 10º).

**Alteração com impacto relevante.** Trata-se de uma importante alteração conceptual, que faz acrescer aos elementos já caracterizadores do contrato de trabalho – a retribuição e a subordinação jurídica -- um novo elemento, que é a inserção no âmbito da organização de uma ou várias empresas. Será interessante ver o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial que este novo conceito de contrato de trabalho trará, nomeadamente, se a partir dele - e contra aquela que parece ser a intenção dos autores da Proposta - se vai restringir o âmbito de situações em que existe contrato de trabalho.

### 3. Presunção De Contrato De Trabalho

**Lei actual:** presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição (art. 12.º).

**Proposta:** retomou-se o modelo de “lista de indícios” cuja verificação faz presumir a existência de um contrato de trabalho, usado na

primeira versão do Código actual. São indícios da existência de um contrato de trabalho: (i) a actividade ser realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado; (ii) pertencerem ao beneficiário os equipamentos e instrumentos usados na prestação da actividade; (iii) o prestador de actividade observar horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário; (iv) ser paga, com periodicidade, uma quantia certa ao prestador da actividade, como contrapartida da mesma; (v) o prestador da actividade desempenhar funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. Passa a ser considerada como contra-ordenação muito grave a “prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado”, sendo solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima tanto a empresa beneficiária do trabalho, como aquelas que com esta tenham relação de domínio ou grupo, como, em certas circunstâncias, os gerentes, administradores ou directores (art. 13.º).  
**Alteração com impacto relevante.** Esta alteração, embora prejudicada por uma redacção bastante deficitária, tem um impacto potencial elevado, já que permitirá presumir como contrato de trabalho muitas situações vulgarmente conhecidas como de “recibos verdes”, como seja, por exemplo, o caso de alguns contratos de avença em que é paga quantia certa de forma regular.

### 4. Disposições Sobre Igualdade E Não Discriminação

**Lei actual:** é feita uma enumeração exemplificativa dos factores de discriminação (idade, sexo, origem étnica, religião, etc.) (art.s 22.º e 23.º).

**Proposta:** deixa de existir a enumeração dos factores de discriminação, passando a referência a ser feita em abstracto (“factor de discriminação”). Passa também a haver uma definição diferenciadora de discriminação directa e indirecta (art. 24.º).

**Alteração com impacto reduzido.** Permitirá apenas uma melhor adaptação do conceito de discriminação às convenções sociais de cada tempo.

### 5. Regras Contrárias Ao Princípio Da Igualdade E Não Discriminação

**Lei actual:** determina que as disposições contidas em instrumento de regulamentação colectiva que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino sejam tidas por aplicáveis a ambos os sexos (art. 31.º).

**Proposta:** alarga o âmbito desta substituição a todas as disposições contrárias ao princípio da igualdade, seja qual for o facto de discriminação.

**Alteração com impacto reduzido.** Uma vez que não existem muitas disposições em instrumentos de regulamentação colectiva que consagrem desigualdades em função de outros factores de discriminação que não seja o sexo.

## 6. Assédio

**Lei actual:** assédio é todo o comportamento indesejado relacionado com certos factores de discriminação (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções política ou ideológicas, filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego (art. 24.º)

Proposta: o assédio passa a ser todo o comportamento indesejado, seja ou não baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego (art. 30.º). Alteração com impacto reduzido. A ideia é alargar a definição de assédio, que passa a incluir situações não relacionadas com factores de discriminação. O impacto é reduzido apenas na medida em que são raros em Portugal os casos em que há denúncia de situações de assédio, seja de que tipo for.

## 7. Parentalidade (Aspectos Gerais)

**Lei actual:** O Código actual não contempla o conceito de parentalidade, mas sim os conceitos de maternidade e paternidade. A subsecção onde é tratada esta matéria tem como título “Protecção da maternidade e da paternidade”, sendo que os direitos associados à maternidade são em maior número e extensão que os direitos associado à paternidade (art. 33.º e seguintes).

Proposta: há uma mudança de paradigma, que começa na terminologia - a maternidade e paternidade são substituídas pela “parentalidade”, pai e mãe são substituídos por “trabalhadores progenitores” – e termina na extensão ao pai de grande parte dos direitos que agora apenas são concedidos à mãe.

**Alteração com impacto relevante:** trata-se de uma alteração substancial, que terá certamente um grande impacto nas empresas. Seguindo uma lógica igualitarista, o legislador vem conferir aos progenitores masculinos (para usar a nova terminologia) um maior número de faltas e licenças, que a princípio poderão não ser integralmente aproveitadas (pois a realidade, normalmente, é mais conservadora que o legislador), mas que com o passar do tempo se tornarão mais constantes, provocando assim um aumento objectivo do absentismo. A grande questão que se coloca é a de saber se, num país com baixos índices de produtividade, estas medidas, independentemente do fim generoso que por certo as motiva, não acabarão por tornar-se contraproducentes para os próprios trabalhadores.

## 8. Conceitos Em Matéria De Protecção Da Parentalidade

**Lei actual:** para que o respectivo regime seja aplicado, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem que provar a sua situação mediante atestado (art. 34.º).

**Proposta:** Basta que a situação seja conhecida do empregador para se aplicar o regime (art. 37.º).

**Alteração com impacto reduzido.** Em regra, estas situações são comunicadas atempadamente pelas trabalhadoras, pelo que, na prática, pouco impacto se prevê.

## 9. Modalidades De Licença Parental

**Lei actual:** distingue licença de maternidade e licença de paternidade. A licença de maternidade tem uma duração que pode estender-se até aos 150 dias.

A licença de paternidade tem uma duração de 5 dias (art.s 35.º e 36.º).

Proposta: passa a existir a chamada “licença parental”, que tem as seguintes modalidades: (i) licença parental inicial, (ii) licença parental inicial exclusiva da mãe; (iii) licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; e (iv) licença parental exclusiva do pai (art. 40.º).

Licença parental inicial: pode ser partilhada por pai e mãe e a sua duração pode estender-se até aos 180 dias, acrescidos de mais 30 dias por cada gémeo (art. 41.º).

Licença parental exclusiva da mãe: a mãe tem sempre direito a uma licença parental exclusiva, em que 30 dias são gozados antes do

parto, e seis semanas a seguir a este (42.º).

Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe: em caso de impossibilidade da mãe (por morte ou incapacidade), o pai pode gozar a totalidade ou o período remanescente da licença parental, incluindo a exclusiva da mãe (43.º).

Licença parental exclusiva do pai: o pai, sem prejuízo do direito a gozar a licença parental inicial, tem direito a uma licença parental de 10 dias úteis, nos trinta dias consecutivos imediatamente a seguir ao parto, acrescidos de mais 10 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental por parte da mãe (art. 44.º).

**Alteração com impacto relevante.** Por um lado, alarga-se o período das licenças já existentes (a de maternidade em 30 dias, e a de paternidade em 15), por outro, estende-se ao pai o direito ao gozo alternativo da anteriormente denominada licença de maternidade. Em suma, e sem entrar em qualquer apreciação quanto mérito dos fins subjacentes, com estas alterações, criam-se condições para um significativo aumento das ausências ao trabalho.

## 10. Licença Por Adopção

**Lei actual:** confere 100 dias consecutivos de licença, que podem ser repartidos por ambos os adoptantes, para acompanhamento de adoptado menor de 15 anos, a gozar desde a confiança judicial ou administrativa (art. 38.º).

**Proposta:** a licença por adopção passa a beneficiar do mesmo período de duração da licença parental - isto é, pode ir até aos 180 dias (art. 45.º).

**Alteração com impacto reduzido.** Dado o número diminuto de adopções, não se prevê que esta medida tenha um impacto significativo nas empresas.

## 11. Dispensa Para Consultas Pré-natal

**Lei actual:** a trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados (art. 39.º).

**Proposta:** mantém-se o direito da trabalhadora grávida e institui-se o direito do pai a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a mãe às consultas (art. 46.º).

**Alteração com impacto médio.** Esta é uma daquelas alterações cujo impacto depende muito da forma como o trabalhador vai exercer o direito. Se o usar com ponderação, implicará mais 6 a 8 horas de ausências ao trabalho. Se o usar com abuso, poderá significar ausências até três dias. O problema da lei muitas vezes não está na sua formulação, mas sim no seu cumprimento e, sobretudo, na fiscalização do seu cumprimento.

## 12. Falta Para Assistência A Filho

**Lei actual:** os trabalhadores têm direito a faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos, e, independentemente da idade, a filhos, adoptados ou enteados com doença crónica (art.s 40.º e 42.º).

**Proposta:** mantém-se os direitos actuais, e acrescenta-se o direito de faltar até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com mais de 10 anos, que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar (art. 49.º).

**Alteração com impacto médio.** Trata-se de mais uma alteração cujo impacto depende do uso que for dado ao direito que confere: se o seu exercício respeitar os fins para que foi criado, o impacto será reduzido, mas no caso de ser usado de modo fraudulento será mais uma fonte de absentismo.

## 13. Falta Para Assistência A Neto

**Lei actual:** o trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento dos netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a dezasseis anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação (art. 41.º).

**Proposta:** mantém-se o direito actual, e acrescenta-se o direito a faltar em substituição dos pais, para assistência inadiável e

imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com doença crónica (art. 50.º).

**Alteração com impacto médio.** Trata-se de um significativo alargamento do direito de prestar assistência a neto, embora restrito aos casos de doença, acidente ou doença crónica. Nestas circunstâncias, os avós têm o direito a faltar independentemente de viverem em economia comum com o neto, e durante um período que pode ir até aos 18 anos ou mais.

#### 14. Redução Do Tempo De Trabalho Para Assistência A Filho Menor Com Deficiência Ou Doença Crónica

**Lei actual:** preceito inexistente.

**Proposta:** os trabalhadores com filho menor de 1 ano portador de deficiência ou doença crónica passam a ter direito a uma redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, desde que o outro progenitor também trabalhe. Esta redução implica perda de retribuição, mas só até ao limite de dias de faltas que podem ser substituídos por dias de férias (e que são, no máximo, 5 dias) (art. 54.º).

**Alteração com impacto reduzido.** Dado o período de tempo (apenas durante o primeiro ano de vida) e o circunstancialismo (deficiência ou doença crónica) em que pode ser exercido este direito, consideramos que esta alteração terá pouco impacto no conjunto das empresas.

#### 15. Dispensa De Prestação De Trabalho Suplementar

**Lei actual:** a trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 1 ano não está obrigada a prestar trabalho suplementar (art. 46.º).

**Proposta:** estende o direito de não prestar trabalho suplementar a todo o período de amamentação (art. 59.º).

**Alteração com impacto reduzido.** Uma vez que raramente o período de amamentação se estende para lá de 1 ano, esta alteração não terá grande impacto.

#### 16. Protecção Da Segurança E Saúde De Trabalhadora Grávida, Puérpera Ou Lactante

**Lei actual:** são conferidos diversos direitos e garantias no âmbito da segurança e saúde no trabalho às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

**Proposta:** mantêm-se os mesmos direitos mas a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante passa a ter a faculdade de requerer, com carácter de urgência, aos competentes serviços, uma acção de fiscalização com vista a assegurar o cumprimento das obrigações relativas a saúde e segurança no trabalho por parte do empregador. **Alteração com impacto reduzido.** Confere-se à trabalhadora um instrumento suplementar para assegurar que os seus direitos nesta matéria são efectivamente respeitados. Não cremos que este facto seja decisivo para condicionar o cumprimento dos deveres por parte das empresas.

#### 17. Protecção Em Caso De Despedimento

**Lei actual:** estabelece uma especial protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no caso de despedimento, na medida em que impõe um parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e estabelece uma presunção de inexistência de justa causa (art. 51.º).

**Proposta:** mantém essa protecção e estende-a ao pai, durante o gozo da licença parental (63.º).

**Alteração com impacto médio.** Esta alteração obriga as empresas a terem especiais cautelas nos processos disciplinares e nos despedimentos de trabalhadores homens, sempre que estes ocorram no decurso do período de gozo da licença parental, a qual – como vimos – pode estender-se até 180 dias.

#### 18. Deveres Do Empregador

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** estabelece a obrigação de comunicação ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início de actividade da empresa, da 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 de gerentes ou administradores, número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguros de acidente de trabalho. A alteração destes elementos deve ser comunicada no prazo de 30 dias. (artigo 127º).

**Alteração com impacto reduzido:** trata-se da introdução de um mais um formalismo burocrático, mas que a que haverá de atender antes do início de funcionamento de uma empresa.

#### 19. Formação Contínua

**(i) Lei actual:** prevê que a formação certificada possa ser realizada pelo empregador ou através de entidade formadora certificada (art. 163º da Regulamentação).

**Proposta:** introduz uma nova noção de formação certificada considerando-se como tal a que for desenvolvida por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente (art. 131º).

**Alteração com impacto médio.** Esta alteração poderá ter um impacto no acréscimo de custos com formação, uma vez que obrigará as entidades empregadoras, salvo aquelas que forem entidades formadoras certificadas, a contratar externamente serviços de formação profissional para cumprimento do dever de formação.

**(ii) Lei actual:** prevê que a formação profissional certificada a proporcionar ao trabalhador seja equivalente a 35 horas anuais, abrangendo pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo. No caso dos trabalhadores contratados a termo estes teriam direito um número de horas de formação correspondente a 1%, 2% ou 3% consoante o contrato durar menos de um ano, mais de um ou menos de três, ou mais de três anos (arts. 125º e 137º).

**Proposta:** mantém-se o número mínimo de 35 horas anuais de formação profissional certificada a proporcionar ao trabalhador. Para os trabalhadores contratados a termo, o número de horas de formação será proporcional à duração do contrato nesse ano. (art. 131º). Mantém-se o limite mínimo anual de abrangência de 10% de trabalhadores, mas neste limite incluem-se agora os trabalhadores contratados a termo.

**Alteração com impacto médio.** A alteração do critério do período de formação para os trabalhadores contratados a termo e a inclusão destes no apuramento do limite mínimo de 10%, terá por efeito o aumento das horas de formação a prestar anualmente pelas empresas.

**(iii) Lei actual:** Prevê-se a possibilidade de antecipação até 3 anos do número de horas anuais de formação, desde que exista interesse para a empresa e para o trabalhador (art. 168º da Regulamentação).

**Proposta:** O empregador pode antecipar até dois anos ou diferir por igual período, a efectivação da formação anual, desde que tal esteja previsto no plano de formação (art. 131º).

**Alteração com impacto reduzido:** Na prática embora se reduza o período de antecipação da formação para dois anos, é agora prevista a possibilidade do seu diferimento por igual período, assim se conferindo maior flexibilidade na gestão do tempo de formação anual. Acresce que, para lograr a antecipação ou o deferimento nos termos acima descritos, se substitui, com assinalável vantagem, o requisito de existência de um interesse do empregador e do trabalhador pelo da previsão desta possibilidade no plano de formação.

**(iv) Lei actual:** Inexistente.

**Proposta:** O regime da formação contínua pode ser afastado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão das empresas (artigo 131º n.º 9)

**Alteração com impacto médio.** Embora aparente ter um âmbito de aplicação amplo, a verdade é que a determinação do afastamento do regime dependerá de negociação com os sindicatos. Será uma

alternativa a ponderar para aligeirar, em casos que não o justifiquem, as obrigações em matéria de formação profissional decorrentes da lei.

## 20. Regime Do Termo Resolutivo

**Lei actual:** prevê a possibilidade de afastamento do regime da contratação a termo através de instrumento de regulamentação colectiva, salvo quanto à possibilidade de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração (art. 128º).

**Proposta:** mantém a possibilidade de alteração do regime através de regulamentação colectiva de trabalho, com exclusão das matérias referentes à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração e aos limites de duração e renovação dos contratos a termo, bem como da nova regra de cômputo destes limites (artigo 139º).

**Alteração com impacto médio.** Limita-se um importante instrumento de flexibilização dos quadros pessoal, na medida em que alguns instrumentos de regulamentação colectiva vinham já acolhendo e regulando de forma diferente a matéria do contrato a termo, com especial incidência no limite de renovações e na duração do contrato.

## 21. Admissibilidade Do Contrato De Trabalho A Termo Resolutivo

**Lei actual:** admite a contratação de trabalhos em regime de termo resolutivo motivada pelo lançamento de nova actividade de duração incerta ou início de laboração da empresa ou estabelecimento pertencente a empresa, independentemente da sua dimensão (art. 129º).

**Proposta:** mantém a possibilidade de contratação a termo nestas situações, limitando a possibilidade de contratação de trabalhadores em regime de termo resolutivo no caso de abertura de novo estabelecimento, a empresas com menos de 750 trabalhadores (art. 140º).

**Alteração com impacto médio:** a medida atinge em particular os maiores empregadores, os quais se vêem impossibilitados de, com este fundamento, contratar trabalhadores em regime de termo resolutivo. Em termos práticos, esta medida pode constituir um factor inibidor ao investimento e à expansão dos grandes operadores económicos.

## 22. Casos Especiais De Contrato De Trabalho De Muito Curta Duração

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** prevê-se que o contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não esteja sujeito a forma escrita, bastando a comunicação da admissão do trabalhador, por via electrónica, à Segurança Social. Este regime aplica-se a contratos de trabalho a termo com o mesmo trabalhador cuja duração total não exceda 60 dias de trabalho em cada ano civil (art. 142º)

**Alteração com impacto relevante.** Preceito totalmente inovador que vem reconhecer a existência de necessidades de trabalho específicas sobretudo nos sectores agrícola e do turismo. Trata-se no essencial, de dispensar o cumprimento de especiais formalismos na admissão de trabalhadores no regime do contrato a termo por períodos de curta duração..

## 23. Sucessão De Contrato De Trabalho A Termo

**Lei actual:** prevê a impossibilidade de nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, nos casos em que a cessação do contrato a termo ocorra por facto não imputável ao trabalhador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, salvo tratando-se de nova ausência de trabalhador substituído, acréscimo excepcional da actividade da empresa, actividade sazonal, ou contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego (art. 132º).

**Proposta:** mantém a impossibilidade de nova admissão ou afectação de trabalhador ao mesmo posto de trabalho através de contrato a

termo, mas também através contrato trabalho temporário ou de prestação de serviços, desde que celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, salvo nos casos já anteriormente previstos na lei. (art. 143º).

**Alteração com impacto médio.** A medida visa, no essencial, limitar o recurso à contratação a termo, impedindo o empregador, directamente ou através de empresa que com que mantenha relações de participação social, de ultrapassar a proibição legal de sucessão de contratos a termo por meio do recurso a outras formas de contratação, para satisfazer a necessidade de preencher determinado posto de trabalho. Não obstante, esta norma parte de uma premissa de ilegalidade na utilização sucessiva destes contratos não atendendo à realidade material subjacente.

## 24. Duração Do Contrato De Trabalho A Termo Certo

**(i) Lei actual:** prevê que contrato a termo certo possa ser renovado duas vezes, sem que exceda três anos, bem como a possibilidade de ocorrer uma terceira renovação de duração não inferior a um ano e não superior a três anos. (art. 139º).

**Proposta:** mantém a possibilidade de 3 renovações, mas impede que a duração total do contrato a termo exceda três anos (art. 148º).

**Alteração com impacto elevado.** Embora se mantenha a possibilidade de três renovações, retoma-se o limite de três anos para a generalidade dos casos de contratação a termo. Trata-se de uma forte limitação para as empresas no domínio da contratação a termo que, face à rigidez do regime de despedimentos, tem uma componente importante no nosso tecido empresarial.

**(ii) Lei actual:** inexistente

**Proposta:** estabelece uma regra de cômputo do prazo vigência do contrato a termo certo de três anos, na qual será considerada a duração dos contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário para o mesmo posto de trabalho ou de prestação de serviços com o mesmo objecto, celebrado entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo (art. 148º).  
**Alteração com impacto médio.** Visa, no essencial, impedir que a entidade empregadora possa contornar o limite de duração legalmente estabelecida para o contrato a termo, socorrendo-se de outras formas de contratação. A norma não atende à realidade material subjacente à celebração destes contratos a qual pode situar-se num plano diferente da realidade laboral.

## 25. Duração Do Contrato De Trabalho A Termo Incerto

**Lei actual:** prevê a vigência do contrato a termo incerto por todo o tempo necessário à substituição de trabalhador ausente ou para conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração. (art. 144º).

**Proposta:** limita a vigência do contrato a termo incerto a um máximo de 6 anos (art. 148º)

**Alteração com impacto médio.** A circunstância de este tipo de contrato passar a ter um limite temporal, torná-lo-á inaplicável à contratação de trabalhadores no caso de projectos ou obra com duração superior. O maior impacto será sentido, sobretudo, no sector da construção civil, nas obras de maior dimensão e duração.

## 26. Noção De Trabalho A Tempo Parcial

**Lei actual:** considera-se a trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável. (artigo 180º n.º 1 do Código do Trabalho)

**Proposta:** considera-se a trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. (art. 150º)

**Alteração com impacto médio.** A revisão da noção de trabalho a tempo parcial desobriga o empregador, no caso de optar por reduções inferiores a 25% do período normal de trabalho, a pagar a retribuição

integral, passando a poder aplicar-se a essas situações uma redução da retribuição na proporção da redução do horário.

## 27. Alteração Da Duração Do Trabalho A Tempo Parcial

**Lei actual:** limita a um período máximo de três anos a possibilidade das partes acordarem na passagem de tempo completo para tempo parcial (art. 186º)

**Proposta:** elimina a limitação de três anos nos casos de passagem de tempo completo a tempo parcial (155º).

**Alteração com impacto reduzido.** Ao eliminar o limite de três anos flexibiliza-se este regime, deixando às partes a possibilidade de definirem livremente o tempo durante o qual o trabalho será prestado a tempo parcial.

## 28. Trabalho Intermitente

### (i) Admissibilidade

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** nas empresas cuja actividade apresente descontinuidade ou intensidade variável, podem as partes acordar que prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade (art. 157º)

**Alteração com impacto médio/elevado.** A proposta vem acolher um regime já vigente em alguns instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e em regimes especiais (vg. caso dos artistas de espectáculos). Trata-se de uma importante ferramenta para empresas que poderá, em algumas situações, permitir flexibilizar, com grande vantagem, a gestão dos tempos e ciclos de trabalho, para além da potencial contenção de custos com mão-de-obra.

### (ii) Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** o contrato de trabalho neste regime está sujeito a forma escrita e deverá conter obrigatoriamente a indicação da identificação das partes e a indicação do número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo. A falta de menção do número anual de horas ou dias de trabalho implica que o contrato se considere celebrado sem período de inactividade (art. 158º).

**Alteração com impacto reduzido.** Desenvolvimento do regime.

### (iii) Período de prestação de trabalho no âmbito de contrato de trabalho intermitente

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** as partes podem estabelecer a duração da prestação de trabalho (a qual não pode ser inferior a seis meses de consecutivos a tempo completo), de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com o empregador deve informar o trabalhador, a qual em todo o caso não pode ser inferior a 20 dias (art. 159º)

**Alteração com impacto médio.** O regime da intermitência contém limitações que poderão ser importantes em termos práticos, desde logo obrigando a prestação de trabalho, a tempo completo, pelo menos durante seis meses consecutivos.

### (iv) Direitos do trabalhador

**Lei actual:** inexistente

**Proposta:** prevê o pagamento de uma compensação retributiva correspondente a 20% da retribuição base, salvo se outra for estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. A compensação será paga com a periodicidade igual à da retribuição. Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média de retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses. Durante o período de inactividade o trabalhador pode exercer outra actividade, mantendo-se, porém, vinculado aos direitos deveres e garantias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho (art. 160º).

**Alteração de impacto médio:** estabelece-se uma compensação especial para os trabalhadores que prestem trabalho neste regime, a qual deve ser considerada para cálculo dos subsídios de férias e

de Natal. Prevê-se também a possibilidade do trabalhador poder exercer outra actividade durante o período de inactividade, mas a circunstância de se manter vinculado a deveres laborais – apenas os que não impliquem a prestação de trabalho – impede que este o faça em concorrência com o empregador.

## 29. Contrato De Trabalho Em Comissão De Serviço

**Lei actual:** Aplica-se a cargo de administração ou equivalente, de direcção directamente dependente da administração e as funções de secretariado pessoal dos titulares desses cargos, bem como outras, previstas em instrumento de regulamentação colectiva, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, uma especial relação de confiança (art. 244º).

**Proposta:** alarga o âmbito de funções que podem ser sujeitas a este regime, passando a incluir os cargos de chefia que estejam dependentes de Director-Geral ou equivalente (art. 161).

**Alteração de impacto médio.** Passa a ser possível o exercício de funções em regime de comissão de serviços pelas chamadas “segundas linhas” na hierarquia, o que pode ser um instrumento de gestão importante em empresas de média e grande dimensão.

## 30. Acordo Para Transferência De Local De Trabalho

**Lei actual:** não estabelece qualquer limite temporal para a vigência de acordo entre empregador e trabalhador que alargue ou restrinja as situações em que a lei permite à entidade empregadora (unilateralmente) transferir, definitiva ou temporariamente, o trabalhador para outro local de trabalho (arts. 315º e 316º).

**Proposta:** o acordo caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado (art. 194º).

**Alteração com impacto reduzido.** A não utilização do acordo de mobilidade significa que no caso concreto o mesmo era destituído de interesse efectivo prático e, em todo o caso, não parece que a lei impeça que posteriormente venha a ser outorgado um novo acordo entre as partes, com o mesmo conteúdo.

## 31. Possibilidade De Afastamento, Por Via Da Contratação Colectiva Do Trabalho, Do Regime Legal Relativo À Transferência De Local De Trabalho

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** prevê expressamente que o regime legal possa ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art. 194º)

**Alteração com impacto médio/ elevado,** dependente do dinamismo da contratação colectiva. Em termos abstractos, o facto de a lei permitir que em função das especificidades do sector ou da(s) empresa (s) se possa adoptar um regime de mobilidade geográfica diferente do definido pelo legislador tem de se considerar positivo e, mesmo, essencial em alguns casos específicos (e.g. no sector dos transportes rodoviários e ferroviários e da navegação aérea).

## 32. Registo De Tempos De Trabalho

**Lei actual:** limita-se a prever a obrigação de existência de um registo do tempo de trabalho, com indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por cada trabalhador, por dia e por semana (art. 162º).

**Proposta:** estabelece que o registo deve estar em local acessível e que permita a sua consulta imediata. Explícita que devem igualmente constar do registo as interrupções e intervalos não compreendidos no tempo de trabalho, bem como o tempo de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, nos casos em que decorra de contratação colectiva. Esclarece o modo e os prazos a observar relativamente ao registo do tempo de trabalho dos trabalhadores que prestem a sua actividade no exterior da empresa. Passa a prever, expressamente, a obrigação da entidade empregadora manter o registo dos tempos de trabalho durante cinco anos, bem como de outros documentos relativos ao tempo de trabalho. (art. 201º)

**Alteração com impacto médio/relevante.** Traduz um significativo e injustificável aumento da carga burocrática nas empresas, contra, aliás, a linha de desburocratização e simplificação que marca, de alguma forma, a proposta de Lei.

### 33. Adaptabilidade Individual

**Lei actual:** no caso de o empregador apresentar uma proposta de adaptabilidade do tempo de trabalho (ou seja que o período normal de trabalho passe a ser aferido em termos médios a apurar em determinado período de referência), os trabalhadores dispõem de 21 dias para se pronunciarem sobre a mesma. (art. 165°).

**Proposta:** redução do prazo para 14 dias (art. 204°).  
**Alteração com impacto reduzido.** Maior celeridade na adopção do novo modelo de organização do tempo de trabalho.

### 34. Adaptabilidade Grupal Decorrente De Instrumento De Regulamentação Colectiva De Trabalho

**Lei actual:** faz depender a aplicação da adaptabilidade do tempo de trabalho do trabalhador ser abrangido por instrumento de regulamentação colectiva que a preveja e que seja aplicável à empresa, ou de um acordo com o(s) trabalhador(es) (art. 164° e 165°).

**Proposta:** o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) que institua o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho pode prever que o empregador aplique tal regime a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo IRCT, em consequência da sua filiação sindical ou pelo facto de terem escolhido aquele IRCT para regular as suas relações de trabalho, e enquanto aquela percentagem de abrangência se mantiver. (art. 205°).

**Alteração com impacto médio.** Assinala-se a inovação da solução e o facto de consubstanciar uma medida concreta no sentido da promoção da uniformização de regimes de relações colectivas de trabalho ao nível da empresa.

### 35. Adaptabilidade Grupal Decorrente De Acordo Entre O Empregador E Uma Maioria Qualificada Dos Trabalhadores

**Lei actual:** a aplicação da adaptabilidade do tempo de trabalho depende do trabalhador ser abrangido por instrumento de regulamentação colectiva que a preveja e que seja aplicável à empresa, ou de um acordo com o(s) trabalhador(es) (art. 164° e 165°).

**Proposta:** no caso de o empregador apresentar uma proposta de adaptabilidade do tempo de trabalho aos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica e a mesma for aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores destinatários, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores da estrutura em causa, enquanto aquela percentagem de abrangência se mantiver (art. 205°).

**Alteração com impacto relevante.** Viabiliza uniformização de regimes de tempo de trabalho ao nível da empresa, o que constitui, em muitos sectores de actividade, uma condição essencial para a viabilidade de implementação de períodos normais de trabalho aferidos em termos médios.

### 36. Banco De Horas

**Lei actual:** não prevê expressamente este mecanismo, embora não se oponha a que a contratação colectiva o preveja, como, aliás, se verifica em alguns casos pontuais, designadamente no catering a aeronaves (em Lisboa) e no sector dos transportes rodoviários de passageiros (no Porto).

**Proposta:** Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) pode ser instituído um regime em que o período normal de trabalho possa ser aumentado até 4 horas diárias, com o limite de 60 horas semanais, e desde que aquele acréscimo não exceda as 200 horas por ano. A compensação do trabalho feito em acréscimo pode ser efectuada por via da redução correspondente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou por um sistema que compreenda as duas modalidades. O IRCT deve estabelecer regras sobre a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de aumento do período normal de trabalho diário. O IRCT deve igualmente conter regras relativas ao período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deva ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer um deles deve informar o outro da utilização dessa redução. (art. 207°).

**Alteração com impacto médio/relevante,** dependendo, porém do dinamismo da contratação colectiva.

### 37. Horário Concentrado

**Lei actual:** prevê a possibilidade de horários concentrados (com o limite de 12 horas/dia) nos casos de trabalhadores que prestem serviço exclusivamente nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento (art. 163°), ou de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com filhos com deficiência (com o limite de 10 horas/dia, devendo o período normal de trabalho semanal ser respeitado em média de um período de referência de 4 semanas) (art. 79°/4 da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho).

**Proposta:** por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre o empregador e o trabalhador, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em 3 ou 4 dias consecutivos, tendo, no entanto, que a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência até 45 dias (art. 208°)

**Alteração com impacto relevante.** Permite favorecer a articulação da actividade profissional com a actividade pessoal do trabalhador, bem como necessidades específicas de certos sectores de actividade empresarial, designadamente dependentes da flutuação acentuada da procura dos respectivos produtos e/ou serviços ou de cariz sazonal.

### 38. Compensação De Períodos De Ausência Ao Trabalho

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** por acordo entre empregador e trabalhador, este pode compensar períodos de ausência com a correspondente prestação





de trabalho, sem que seja considerado trabalho suplementar, dentro de certos limites (art. 225º).

**Alteração com impacto médio/relevante.** Vem acolher uma prática existente em alguns sectores de actividade e que poderá ser vantajosa para o empregador e trabalhador.

### 39. Cessação Do Contrato De Trabalho E Direito A Férias No Ano Subsequente Ao Da Contratação

**Lei actual:** estabelece que no caso de estar em causa a cessação de um contrato que não atingiu a duração de 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do contrato (art. 221º).

**Proposta:** passa a prever a mesma regra para os casos de contratos que cessem no ano civil subsequente ao da contratação, independentemente de terem durado mais de 12 meses (art. 244º)

**Alteração com impacto reduzido.** Terá repercussões sobretudo ao nível dos custos decorrentes do recurso ao trabalho a termo de curta duração.

### 40. Faltas Para Assistência Inadiável E Imprescindível A Parentes Ou Afins Na Linha Recta Ascendente

**Lei actual:** considera justificadas tais ausências, até ao limite de 15 dias por ano, desde que o parente ou afim integrem o agregado familiar (art. 203º da Lei nº 35/2004)

**Proposta:** Deixa de exigir que o parente ou afim integre o agregado familiar do trabalhador.

**Alteração de impacto reduzido.** A circunstância de tais faltas determinarem a perda de retribuição é susceptível de desincentivar a respectiva ocorrência.

### 41. Montante Por Divisão Assoalhada Para A Habitação Do Trabalhador E Seu Agregado Familiar Que Integra O Valor De Prestação Em Espécie Incluída No Montante Da Retribuição Mínima Mensal Garantida

**Lei actual:** € 10,00 (art. 207.º da Regulamentação)

**Proposta:** € 27,36 (art. 273).

**Alteração com impacto reduzido.** Embora estejamos perante uma duplicação do montante, esta alteração tem um impacto reduzido, quer pelo valor absoluto em causa (€ 23,76), quer pela reduzida expressão que, actualmente, assumem as prestações em espécie.

### 42. Forma De Cumprimento Da Obrigação De Retribuição

**Lei actual:** a satisfação da retribuição em espécie carece de acordo do trabalhador (art. 267º)

**Proposta:** a satisfação da retribuição em espécie não carece de acordo do trabalhador (art. 275º).

**Alteração com impacto reduzido.** Embora esta alteração pudesse ter algum impacto em determinados sectores de actividade, nomeadamente, no sector da distribuição, o mesmo é limitado pelo relativo desuso em que caiu, actualmente, a satisfação da retribuição em espécie.

### 43. Acordo Do Trabalhador Como Condição Da Cedência Ocasional

**Lei actual:** o instrumento de regulamentação colectiva pode regular as condições da cedência ocasional, prescindindo do acordo do trabalhador (art. 323º).

**Proposta:** o instrumento de regulamentação colectiva pode regular as condições da cedência ocasional, com excepção do acordo do trabalhador que será sempre necessário (art. 288º).

**Alteração com impacto reduzido.** Embora a cedência ocasional regulada em instrumento de regulamentação colectiva pudesse prescindir do acordo do trabalhador, na prática, tal não sucedia, sendo a solução que agora se abandona, aliás, de duvidosa legalidade.

### 44. Factos Determinantes De Redução Do Período Normal De Trabalho

**Lei actual:** a situação de reforma parcial determina a redução do

período normal de trabalho (art. 330º).

**Proposta:** a situação de reforma parcial não determina a redução do período normal de trabalho (art. 293º)

**Alteração com impacto reduzido.** A reforma parcial não tem expressão.

### 45. Valor Da Retribuição A Auferir Pelo Trabalhador No Período De Redução Do Período Normal De Trabalho Ou Suspensão Do Contrato De Trabalho

**Lei actual:** Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida (art. 341º).

**Proposta:** Auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado (art. 304º).

**Alteração com impacto relevante.** Poderá aumentar substancialmente o valor da retribuição a auferir pelo trabalhador no período de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho.

### 46. Recusa De Concessão De Licença Sem Retribuição

**Lei actual:** o empregador pode recusar a concessão de licença sem retribuição, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço (artigo 354º).

**Proposta:** o empregador pode recusar a concessão de licença sem retribuição, tratando-se de trabalhadores que se encontrem no período experimental, quando não seja possível a sua substituição sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa (artigo 316º).

**Alteração com impacto reduzido.** Só muito excepcionalmente um trabalhador que se encontre no período experimental solicitará uma licença sem retribuição.

### 47. Acordo De Pré-reforma

**Lei actual:** o empregador deve enviar o acordo de pré-reforma à Segurança Social (art.357º).

**Proposta:** cessa tal obrigação (art. 318º).

**Alteração com impacto reduzido.** Trata-se de uma iniciativa com vista à desburocratização.

### 48. Caducidade De Aplicação Da Sanção Disciplinar

**Lei actual:** a sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão (art. 373º).

**Proposta:** esclarece que findo esse prazo se verifica a caducidade o direito de aplicar a sanção de (art. 329º).

**Alteração com impacto reduzido.** Clarifica a consequência jurídica da inacção do empregador.

### 49. Sanções Abusivas (Alargamento Do Período Temporal De Presunção)

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção quando tenha lugar até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade e não discriminação. (art. 330º).

**Alteração com impacto reduzido.** Insere-se na linha de protecção de situações de não discriminação e da afirmação do direito à igualdade, presente em diversos locais do projecto de Código.

### 50. Regime Aplicável À Caducidade Do Contrato De Trabalho Em Caso De Morte Do Empregador, Extinção De Pessoa Colectiva Ou Encerramento Da Empresa

**Lei actual:** exclui, para as microempresas, a aplicação, com as necessárias adaptações, do regime do despedimento colectivo (art. 390º).

**Proposta:** aplicação, com as necessárias adaptações, do regime do

despedimento colectivo, desde que o número dos trabalhadores envolvidos seja igual ao previsto neste regime (art. 345º). **Alteração com impacto reduzido.** O regime em causa é bastante flexível, mantendo-se, em ambos os casos, a obrigação de pagamento de uma compensação por antiguidade.

### 51. Instrução Do Processo Disciplinar Com Vista Ao Despedimento

**Lei actual:** As diligências instrutórias requeridas pelo trabalhador são obrigatórias a menos que se alegue, de forma fundamentada, que são patentemente dilatórias ou impertinentes (art.414º). **Proposta:** Tal regime é afastado, com excepção de despedimento que respeite a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental (art. 355º). **Alteração com impacto relevante.** Esta alteração irá imprimir, inegavelmente, uma muito maior celeridade aos processos disciplinares com vista ao despedimento. Na verdade, a experiência mostra-nos que na fase instrutória são por vezes requeridas diligências desnecessárias que mais não visam do que atrasar a decisão do despedimento, sendo certo que toda prova aí produzida terá que ser repetida em tribunal.

Porém, tal alteração, pelo menos num primeiro momento, poderá levar a que as empresas considerem que o processo de despedimento está facilitado, o que não é necessariamente verdade. Acresce que uma decisão do despedimento, pelo forte impacto negativo que poderá decorrer de uma decisão judicial desfavorável, deverá sempre ser bem fundamentada e, por vezes, as diligências instrutórias poderão contribuir para esse objectivo.

### 52. Prazo Dilatório Para Proferir A Decisão Do Despedimento Não Havendo Lugar Às Diligências Instrutórias Requeridas Pelo Trabalhador

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** prazo de 5 dias úteis dentro do qual a decisão não poderá ser proferida, contado após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou o decurso do prazo para este efeito ou, caso o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito (art. 356º).

**Alteração com impacto reduzido.** Visa, de alguma forma, impor um *período mínimo de reflexão obrigatório*, como contraponto à simplificação de regime anteriormente referida.

### 53. Fase De Informações E Negociação No Âmbito Do Despedimento Colectivo

**Lei actual:** prevê um prazo de 10 para a realização desta (art. 419º).

**Proposta:** reduz tal prazo para 5 dias (art. 360º).

**Alteração com impacto reduzido.** Trata-se da redução de um prazo cujo cumprimento na totalidade não é obrigatório.

### 54. Prazo Para Comunicação Da Decisão Do Despedimento No Âmbito Do Despedimento Colectivo

**Lei actual:** prevê um prazo de 20 (art. 422º).

**Proposta:** reduz tal prazo para 15 dias (art. 362º).

**Alteração com impacto reduzido.** Trata-se da redução de um prazo na linha da redução do prazo anteriormente referido.

### 55. Aviso Prévio Da Decisão De Despedimento No Âmbito Do Despedimento Colectivo, Da Extinção De Posto De Trabalho E Despedimento Por Inadaptação

**Lei actual:** prevê um único prazo de 60 dias (art. 398º, 404º).

**Proposta:** prevê prazos que vão de 15 a 75 dias, de acordo com a menor ou maior antiguidade dos trabalhadores (art. 362º).

**Alteração com impacto médio.** A introdução de uma regra de proporcionalidade na determinação do aviso prévio, faz sentido, à semelhança do que se verifica com a compensação devida pela cessação do contrato, sendo certo que na maior parte das vezes, nas negociações levadas a cabo neste tipo de processos, as empresas acabam por substituir por dinheiro o aviso prévio.

### 56. Presunção De Aceitação Do Despedimento Caso O Trabalhador Receba A Compensação Legal No Âmbito Do Despedimento Colectivo, Da Extinção De Posto De Trabalho E Despedimento Por Inadaptação

**Lei actual:** prevê tal presunção (arts. 401º, 404º e 409º).

**Proposta:** Elimina tal presunção.

**Alteração com impacto médio.** Apesar de alguma indefinição jurisprudencial quanto ao valor jurídico da presunção em análise que, recorde-se, foi reintroduzida em 2003 através do Código do Trabalho, a sua existência tem a vantagem de permitir conhecer antecipadamente, com algum grau de segurança, quais os trabalhadores que irão ou não impugnar o despedimento e acaba por servir como um meio de alguma pressão face a trabalhadores indecisos o que, do ponto de vista de gestão da entidade empregadora, é relevante.

### 57. Prazo Para Impugnação Judicial Do Despedimento

**Lei actual:** Seis meses no caso de despedimento colectivo; um ano para as restantes situações (art. 435º).

**Proposta:** O prazo passa a ser de 60 dias para todas as situações (art. 386º).

**Alteração com impacto relevante.** As empresas poderão, muito mais cedo, conhecer e fazer face ao eventual conflito judicial, com todas as vantagens daí decorrentes.

### 58. Conhecimento Obrigatório Pelo Tribunal Dos Fundamentos Invocados Para O Despedimento

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** passa a ser obrigatório (art. 386º).

**Alteração com impacto médio.** Esta alteração acaba por reflectir, de alguma forma, a distinção ao nível dos efeitos da ilicitude do despedimento consoante o mesmo apenas padeça de vícios formais ou também padeça de falta de fundamento, distinção que à frente enunciaremos. O eventual acréscimo da actividade jurisdicional ao nível da elaboração da decisão - que não já de julgamento -, e a circunstância de, em alguns casos, poder não ser clara a fronteira entre uma mera irregularidade de procedimento ou uma situação de falta de fundamento, nem por isso porão em causa as vantagens desta nova visão do processo laboral.

### 59. Despedimento Ilícito Por Irregularidade Fundada Em Deficiência Do Procedimento E Não Já Por Falta De Fundamento

**Lei actual:** não prevê tal distinção.

**Proposta:** tal distinção passa a existir (art. 387º).

**Alteração com impacto relevante.** O actual Código do Trabalho introduziu a figura da reabertura do processo disciplinar para corrigir eventuais vícios formais (art.436º). A proposta afasta tal solução, responsabilizando, assim, as entidades empregadoras pelo acompanhamento dos processos de despedimento. Porém, prevê efeitos distintos consoante a ilicitude do despedimento se tenha ficado a dever a existência de vícios formais ou também decorra da improcedência dos fundamentos invocados. Na verdade, no primeiro caso, a reintegração fica afastada e a indemnização é reduzida a metade do valor que seria devida se a causa do despedimento fosse a improcedência dos fundamentos. Esta solução, ao tratar diferentemente situações distintas, parece-nos sensata e equilibrada.

### 60. Indemnização Devida Ao Trabalhador Em Caso De Rescisão Com Justa Causa

**Lei actual:** na indemnização a fixar pelo tribunal, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, estarão incluídos todos os danos patrimoniais e não patrimoniais (art. 443º).

**Proposta:** os critérios para determinação da indemnização estão relacionados com o valor da retribuição e o grau de ilicitude do comportamento do empregador. Tal indemnização poderá ser superior

se se provarem danos patrimoniais e não patrimoniais (art. 394º).

**Alteração com impacto médio.** A proposta alarga, de forma expressa e deliberada, os limites da indemnização, um pouco, aliás, na linha de uma forte corrente jurisprudencial com base, sobretudo, na legislação anterior ao Código do Trabalho.

### 61. Estruturas De Representação Colectiva Dos Trabalhadores

**Lei actual:** comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, conselhos de empresa europeus e associações sindicais (art.451º do CT).

**Proposta:** passam a ser expressamente referidos os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e alude-se a outras estruturas previstas em lei específica, como o conselho de trabalhadores na sociedade europeia ou na sociedade cooperativa europeia (art. 402º).

**Alteração com impacto reduzido.** Tem natureza meramente descritiva.

### 62. Personalidade Jurídica Da Comissão De Trabalhadores E Da Comissão Coordenadora

**Lei actual:** apenas a comissão de trabalhadores tem personalidade (art. 462º do CT).

**Proposta:** além da comissão de trabalhadores também a comissão coordenadora poderá adquirir personalidade jurídica (art. 414º).

**Alteração com impacto reduzido.** O alcance desta medida dependerá em larga medida do grau de intervenção que as comissões coordenadoras possa vir a ter no futuro.

### 63. Procedimento Para Reunião De Trabalhadores No Local De Trabalho Durante O Horário De Trabalho

**Lei actual:** as comissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas (art. 468º do CT).

**Proposta:** a comunicação deverá indicar o número presumível de participantes bem como ser acompanhada de proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial (art. 418º).

**Alteração com impacto médio.** Ao co-responsabilizar à comissão de trabalhadores, contribuirá para que seja efectivamente assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial durante a realização de reuniões de trabalhadores.

### 64. Controlo De Legalidade Da Constituição E Estatutos Das Estruturas De Representação Colectiva Dos Trabalhadores E Das Associações De Empregadores

**Lei actual:** o controlo da legalidade da constituição, estatutos/alterações, tem lugar depois do registo e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego. Só então, o Ministério responsável pela área laboral submete tais actos à apreciação do Ministério Público que efectuará tal controle e, no caso desconformidade com a lei, declarará a extinção da estrutura de representação colectiva dos trabalhadores ou associação de empregadores, com o conseqüente cancelamento do registo que produzirá efeitos a partir da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (arts. 352º da Regulamentação e 483º, 484º, 513º e 514º do Código do Trabalho). Proposta: o serviço competente do ministério responsável pelas relações laborais, caso detecte que os estatutos ou suas alterações contém disposições contrárias à lei, notifica a estrutura de representativa em causa para que esta, no prazo de cento e oitenta dias, tenha a possibilidade de alterar as disposições ilegais. Se os estatutos contiverem disposição contrária à lei, o Ministério Público promoverá a declaração, não de extinção da estrutura representativa, mas de nulidade dessa disposição se a matéria em causa for regulada por lei imperativa ou a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da estrutura representativa. (arts. 437º, 445º e 447º).

**Alteração com impacto relevante.** Passar-se-ão a evitar situações, relativamente comuns nos nossos tribunais, em que as estruturas

representativas são confrontadas com acções interpostas pelo Ministério Público com vista à respectiva declaração judicial de extinção.

### 65. Informação E Consulta De Delegado Sindical

**Lei actual:** o regime relativo a informação e consulta dos delegados sindicais não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de vinte trabalhadores (art. 503º do CT).

**Proposta:** Afasta a excepção relativamente a estabelecimentos onde prestem actividade menos de vinte trabalhadores pertencente a média ou grande empresa (art. 464º).

**Alteração de impacto reduzido.** Visa adequar o regime ao disposto na Directiva nº 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março.

### 66. Princípio Do Tratamento Mais Favorável

**Lei actual:** as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas disposições não resultar o contrário (art 531º).

**Proposta:** mantém a redacção actualmente vigente com eliminação da sua parte final “e se daquelas disposições não resultar o contrário” (art. 474º).

**Alteração com impacto médio.** É limitado o número de instrumentos de regulamentação colectiva que não permitem a sua derrogação, em sentido mais favorável, por estipulações individuais contidas em contratos de trabalho. Sem embargo, a alteração não deixa de ser sinalizadora da complementaridade atribuída à autonomia contratual individual, desde que em sentido mais favorável do que o estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva.

### 67. Celebração Da Convenção Colectiva Por Estrutura Diversa De Associação Sindical Através De Poderes Por Esta Delegados

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** a associação sindical pode conferir a outra estrutura de representação colectiva dos trabalhadores poderes para contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores (art. 489);

**Alteração com impacto médio.** O impacto dependerá naturalmente da disponibilidade das associações sindicais para conferirem mandato a outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores, porventura melhor preparadas, porque mais próximas da realidade da empresa, para gerarem consensos.

### 68. Procedimento Do Depósito De Convenção Colectiva (i) Documento electrónico

**Lei actual:** omissa sobre a entrega da convenção colectiva e do texto consolidado em documento electrónico;

**Proposta:** A convenção colectiva e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral (art. 492º).

**Alteração com impacto reduzido.** Trata-se de uma norma de procedimento que poderá agilizar os trâmites da publicação da convenção e facilitar o seu conhecimento e divulgação.

#### (ii) Texto consolidado:

**Lei actual:** omissa sobre a necessidade de ser assinado do mesmo modo que a convenção colectiva; omissa também quanto à prevalência do texto consolidado em caso de eventual divergência com os textos objecto de consolidação.

**Proposta:** a terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção colectiva deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere (art. 492º).

**Alteração com impacto reduzido.** Sem embargo, assinala-se o interesse de uma norma que veio clarificar dúvidas pertinentes sobre a matéria.

#### (iii) Representação das entidades celebrantes:

**Lei actual:** o depósito das convenções colectivas é recusado se não

forem acompanhadas dos títulos de representação exigidos no art. 540º (art. 550º);

**Proposta:** o depósito depende de a convenção colectiva ser acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes (art. 492)).

**Alteração com impacto reduzido.** Trata-se de uma clarificação do regime procedimental actual.

#### (iv) Restrição temporal ao depósito

**Lei actual:** o depósito das convenções colectivas é recusado se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor da convenção anterior (art. 550º);

**Proposta:** elimina aquele requisito.

**Alteração com impacto reduzido.** Sem embargo, a alteração não deixa de ser sinalizadora da anunciada promoção da regulação contratual colectiva, ao suprimir uma eventual restrição decorrente da impossibilidade de depósito de convenção renegociada e outorgada sem que tivesse decorrido o prazo de vigência actualmente previsto de 10 meses.

### 69. Adesão Individual

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher, por escrito, qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável; a aplicação da convenção naqueles termos cessa caso o trabalhador seja abrangido por outra convenção celebrada por associação sindical em que posteriormente se filie (art. 495º).

**Alteração com impacto médio/elevado.** Apesar de diversas empresas já tornarem extensível a aplicação de convenções a trabalhadores não filiados, a novidade desta disposição traduz-se na circunstância de poderem ser os próprios trabalhadores escolher, de entre várias, a aplicação de uma convenção dando-lhe assim uma maior margem de manobra. Se, por um lado, reforça a relevância da regulação contratual colectiva, por outro lado, tenderá a acentuar uma situação de concorrência entre diferentes organizações junto dos trabalhadores da empresa.

### 70. Denúncia Da Convenção Colectiva

**Lei actual:** a convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial; a denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência (art. 558º).

**Proposta:** qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta de revisão global; não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, sendo que esta proposta não determina a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade; é eliminada a exigência de que a denúncia da convenção seja feita com antecedência de três meses em relação ao termo do prazo inicial de vigência ou da sua renovação (art. 498º).

**Alteração com impacto reduzido.** Regulamenta-se o regime de comunicação da denúncia.

### 71. Sobrevigência E Caducidade Da Convenção

**Lei actual:** no caso de inexistir disposição que regule a renovação, a convenção (art. 557º):

- . renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
- . havendo denúncia renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;
- . decorridos estes prazos, pode a vigência prolongar-se por mais seis meses desde que se tenha iniciado conciliação e ou mediação ou arbitragem voluntária;
- . ultrapassados estes prazos, a convenção mantém-se em

vigor por mais 60 dias após comunicação ao ministério responsável pela área laboral de que a conciliação e ou a mediação se frustraram e de que não foi possível obter decisão arbitral em arbitragem voluntária;

. esgotado aquele prazo de 60 dias e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção colectiva caduca, mantendo-se no entanto até à entrada em vigor de outra convenção colectiva ou decisão arbitral os seus efeitos já produzidos nos contratos individuais de trabalho em matéria de retribuição, categoria e respectiva definição e duração do tempo de trabalho.

**Proposta:** a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação (art. 499º):

- . da última publicação integral da convenção;
- . da denúncia da convenção; e
- . da apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

Após a caducidade daquela cláusula ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, a convenção:

. havendo denúncia mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

. Decorrido este período de 18 meses, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

. Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantém-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho em matéria de retribuição, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

. As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado.

**Alteração com impacto elevado.** A eternização da vigência de convenções colectivas é seguramente um obstáculo à promoção da regulação contratual colectiva. Na verdade, na falta de consenso entre representantes de trabalhadores e de empregadores, mantêm-se em vigor convenções colectivas de há décadas, negociadas e celebradas num enquadramento social específico, sem mecanismos apropriados e eficazes de revisão e actualização. A solução introduzida em 2003 com o Código do Trabalho não produziu resultados relevantes, muito embora tenha impulsionado o aprofundamento da discussão sobre a questão, particularmente complexa, da caducidade das convenções colectivas. A alteração agora proposta parece (bem) intencionada no sentido de introduzir regras que viabilizem a efectiva caducidade das convenções. Se assim for, poderá pesar mais a necessidade de alcançar consensos em tempo útil. Sendo que a caducidade não significa obviamente a instauração da anarquia. Para além dos efeitos salvaguardados pela lei, releva a importância que o Código do Trabalho e a demais legislação laboral assume subsidiariamente no caso da caducidade de convenções. Resta saber se os sucessivos prazos previstos para operar a caducidade não são ainda excessivos.

### 72. Arbitragem Necessária Após Caducidade De Convenção Colectiva

**Lei actual:** não prevê.

**Proposta:** pode ser requerida por qualquer das partes no ano subsequente ao termo do prazo de 12 meses seguinte à caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade; é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral

quando, após aquela caducidade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade (arts. 509º a 511º). **Alteração com impacto médio/elevado.** A redacção utilizada suscita diversas dúvidas e perplexidades: a adjectivação “necessária” suscita, no entanto, algumas perplexidades. A actual arbitragem *obrigatória* não é *necessária*? Que *falta* é que a arbitragem *necessária* visa suprir que a arbitragem *obrigatória* não poderia abarcar? Não tendo lugar antes de decorrido um ano desde a caducidade da convenção, pode realmente ainda falar-se de *necessidade* de arbitragem? Não terá qualquer das partes o direito de provocar e obter a caducidade de convenções por querer efectivamente submeter-se à regulação geral do Código do Trabalho?

### 73. Arbitragem Obrigatória

**Lei actual:** é admissível nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva (art. 567º):

- a requerimento de uma das partes, quando, depois de negociações prolongadas e infrutíferas, tendo-se frustrado a conciliação e a mediação e não tenha sido possível dirimir o conflito através de arbitragem voluntária, em virtude de má conduta da outra parte;
- por recomendação votada maioritariamente pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, quando estiverem em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança de toda ou parte da população;

**Proposta:**

- tratando-se de primeira convenção, é admissível a requerimento de qualquer das partes, desde que tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação ou mediação frustrada e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte (art. 506º); e
- no caso de revisão de convenção colectiva:
  - havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores; e

- por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas.

**Alteração com impacto reduzido.** Adapta o regime da arbitragem obrigatória à introdução do mecanismo de arbitragem necessária.

### 74. Portaria De Extensão

**(i) Denominação:**

**Lei actual:** “Regulamento de extensão” (art. 573º e seguintes).

**Proposta:** altera a denominação para “Portaria de extensão” (art. 512º e seguintes).

**Alteração com impacto reduzido.**

**(ii) Âmbito da extensão:**

**Lei actual:** em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, é admissível a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam actividade nessa área, quando não existam associações sindicais ou de empregadores (art. 575º);

**Proposta:** é admissível a extensão, no todo ou em parte, de convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor, relativamente a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naqueles instrumentos (art. 512º))

**Alteração com Impacto médio.** O maior ou menor alcance dependerá da postura mais ou menos interventiva que o ministério responsável pela área laboral pretender assumir no aproveitamento da alteração proposta. Sendo no sentido do alargamento, assinala-se o reforço da relevância da regulação contratual colectiva, passando a permitir-se a extensão, por via administrativa, de convenção seja na sua área geográfica de aplicação, seja em área diversa, independentemente de existirem ou não associações sindicais e associações de empregadores na área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam.

### 75. Prazo Para Início Do Procedimento De Conciliação De Conflitos Colectivos

**Lei actual:** 15 dias seguintes à apresentação do pedido no ministério responsável pela área laboral (art. 585º, nº 1)

**Proposta:** 10 dias seguintes à apresentação do requerimento no serviço competente do ministério responsável pela área laboral (art. 522).

**Alteração com impacto reduzido.** Contribuirá para tornar mais célere o procedimento em causa.



A equipa de Direito do Trabalho que analisou o Novo Código de Trabalho: (da esquerda para a direita)

Joaquim Torres  
 Nuno Morgado  
 Tiago Cortes  
 Luís Sobral  
 Eliana Bernardo  
 Abel Mesquita(Sócio Coordenador)  
 Luís Pais Antunes  
 Cláudia Varela  
 Marco Ramalheiro  
 Eduardo Nogueira Pinto  
 Filipe Nuno Azóia  
 Nuno Guedes Vaz e  
 Marta Silva (ausentes)

## A REFORMA IMPOSSÍVEL



Abel Mesquita  
atm@plmj.pt

O Governo, apoiado num acordo com a UGT e as Confederações Patronais, acaba de enviar à Assembleia da República a Proposta de Lei de Revisão do Código do Trabalho.

A maioria parlamentar prepara-se para aprovar a proposta, sem alterações e depressa, que vêm aí as eleições...

Já é possível fazer, portanto, a sua avaliação.

A reforma das leis laborais tem sido um tabu e um bode expiatório desde o início do último quartel do século passado.

Condicionada em aspectos essenciais – despedimento e negociação colectiva – pela Constituição que ninguém quer discutir, transformada em instrumento de luta partidária, prejudicando sempre a visão desapaixonada da sua necessidade e dificultada pela crise do Estado Social, a reforma parece não ter fim.

Os Governos têm naturalmente uma elevada quota parte de responsabilidade, particularmente aqueles que dispuseram de apoio parlamentar maioritário.

Os sucessivos processos de reforma das leis laborais transformaram-se, em Portugal, em rituais previsíveis e pouco variados.

Os Governos esfarrapam-se para obter um acordo com os parceiros sociais. Dá uma ar de esquerda à sua política.

As Confederações Patronais, ordeiramente e à boa maneira corporativa, vão lutando por migalhas, certamente convencidas de que mais não é possível.

A UGT cumpre a sua obrigação de organização sindical “moderna e europeísta”, emprestando a sua assinatura aos acordos tripartidos com a CIP e o Governo.

A CGTP, como sempre, aproveita o processo negocial para um momento “sublime” da luta de classes, em que a vontade de lutar vai rareando cada vez mais, criticando sempre cada acordo para o defender alguns anos depois, quando se inicia um novo processo de reforma.

Era altura de se perceber que com estas leis laborais o País não vai a lado nenhum. Mas, ainda não é desta.

O Governo está satisfeitiíssimo com a obra produzida.

E os parceiros sociais, excepção feita à CGTP, também não parecem desagradosos com os resultados.

Terão razão?

Pela nossa parte, entendemos que esta reforma não vai alterar substancialmente a natureza das leis do trabalho; continuarão complexas, difíceis de aplicar, irrealistas muitas vezes, e marcadas pela sua origem corporativa em que o Ministério do Trabalho parece querer ser a direcção de recursos humanos da economia portuguesa.

Mas, afinal, o que é que muda com esta reforma?

Vejamos quatro aspectos, que o Governo e os parceiros sociais elegeram como fundamentais.

No despedimento, pouco ou nada se alterou. Limitam-se, é certo, as situações de reintegração do trabalhador, alivia-se um pouco o ónus da lentidão da Justiça e alteram-se alguns aspectos processuais. Mas, as características essenciais de inflexibilidade permanecem. Os maus trabalhadores podem continuar descansados.

Na precariedade laboral, apertou-se a malha da contratação a termo, certamente, na convicção de que, por essa via, aumentará o emprego permanente. Se assim fosse, já o problema tinha sido resolvido há muito tempo. A estabilidade ou a instabilidade do emprego dependem essencialmente da performance da economia e muito pouco de soluções legais. Na situação actual é de prever que a maior limitação à contratação a termo tenha apenas como consequência uma maior rotatividade dos trabalhadores por ela abrangidos e, como consequência, uma maior precariedade laboral.

Na organização do tempo de trabalho, a Proposta de Lei revela, sem dúvida, um esforço de flexibilização de que são exemplos a adaptabilidade grupal, o banco de horas e os horários concentrados. São indiscutivelmente aspectos positivos, mas conhecemos por experiência própria a dificuldade de aplicar nas empresas, no enquadramento actual, estas formas de adaptabilidade do tempo de trabalho. Não somos, por isso, excessivamente optimistas quanto aos seus efeitos, sem esquecer que uma das centrais sindicais não está comprometida com essas soluções, o que agrava a dificuldade da sua aplicação prática.

Por último, quanto à negociação colectiva, pressente-se algum entusiasmo dos subscritores do acordo tripartido com as novas soluções. Não há dúvida que são melhores do que as consagradas na reforma de 2003. A caducidade das convenções será mais célere e menos complexa. Mas, apesar de tudo, continuará a ser complexa e demorada. Vão passar alguns anos até que os efeitos das novas soluções se façam sentir.

Enfim, não nos parece que haja motivo para grandes euforias. O ritual da reforma está a chegar ao fim. Os actores representaram o seu papel habitual. Os resultados são escassos. Ficamos à espera da próxima reforma laboral.

Uma reforma que parece impossível.

## A REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL: RUPTURA OU CONTINUIDADE



Luís Pais Antunes  
lpa@plmj.pt

Há cerca de uma semana deu finalmente entrada na Assembleia da República a proposta de lei do novo Código do Trabalho, cuja discussão pública decorrerá até ao próximo dia 10 de Setembro. Esta proposta apresenta dois méritos indiscutíveis: tem na sua origem um acordo alcançado no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social entre o Governo e a quase totalidade dos parceiros sociais (com a excepção, já antecipada, da CGTP) e não tem rigorosamente nada a ver com as propostas apresentadas pelo Partido Socialista, então na oposição, na altura da discussão e aprovação do actual Código do Trabalho em 2003 e no decurso da campanha eleitoral que, em 2005, o levou ao poder.

Tendo estado muito directamente envolvido na elaboração da legislação ainda em vigor, não posso deixar de me congratular com o facto de, independentemente de algumas divergências importantes quanto às soluções que se pretendem consagrar, a actual proposta de lei representar, no essencial, uma solução de continuidade da reforma realizada em 2003 e 2004 e não, como foi repetida e energeticamente anunciado, de ruptura e retrocesso.

Há, neste novo Código do Trabalho que se prefigura, alguns aspectos preocupantes. A começar, desde logo, pelo caminho que foi trilhado na concertação social. Ao invés do processo que se desenrolou em 2002 e 2003, o Governo preferiu não colocar em cima da mesa um anteprojecto ou projecto de texto legal, mas tão só um conjunto de documentos onde eram delineadas as soluções a adoptar. É certamente mais fácil gerar consensos assim. O problema reside no facto de, entre o acordo de princípios e a proposta de lei, começarem a aparecer diferenças. Não foi, pois, uma surpresa verificar que pelo menos um dos parceiros – a UGT – rapidamente veio denunciar a existência, na proposta de lei, de “várias discrepâncias” que violam o acordo tripartido assinado. Bem pode o Governo vir relativizar a importância dessas “discrepâncias”. A partir de aqui, toda e qualquer correcção de “trajectória” será um foco de divergências e criará “capital de queixa” para os diferentes actores envolvidos.

É igualmente preocupante aquilo a que chamaria de “instabilidade estrutural” da legislação laboral. Não está em causa, longe disso, a necessidade de introduzir alterações. O próprio Código em vigor previa que, decorridos 4 anos após o início da respectiva vigência, se procederia a uma revisão das suas disposições, tendo em conta nomeadamente a experiência decorrente da sua aplicação. Daí a alterar significativamente a estrutura do(s) diploma(s) vai um passo que se nos afigura claramente inconveniente. Não está em causa discutir sequer se a estrutura actual é melhor do que a futura ou vice-versa. Mas apenas 4 anos após o primeiro verdadeiro exercício de codificação da nossa legislação laboral – e num momento em que grande parte das alterações por ela introduzidas não estão sequer ainda sedimentadas – vir de novo “virar do avesso” a sistemática da lei não é certamente um bom serviço prestado aos agentes laborais, sejam eles os trabalhadores e os seus sindicatos, as empresas e as suas associações ou a administração do trabalho. Acresce ainda que um número muito significativo de matérias continuará a reger-se pelas leis em vigor, enquanto aguarda a aprovação e publicação de um (ou mais?) futuro diploma.

O terceiro factor de preocupação decorre da natureza excessivamente intervencionista e dirigista da nossa legislação laboral. Não é

certamente um problema novo, sendo aliás uma crítica que se podia já apontar ao actual Código. Mas um dos objectivos da revisão prevista na lei era precisamente o de abrir mais espaço para a auto-regulação das relações laborais. Não se afigura, contudo, que o legislador esteja a caminhar nesse sentido. Pelo contrário, mantém-se – e nalguns casos até se amplifica – esse sentido intervencionista e dirigista que vai ao arripio da tendência dominante na generalidade dos nossos parceiros europeus.

Em quarto lugar, constituem igualmente um elemento de preocupação as alterações introduzidas ao nível da duração e organização do tempo de trabalho. Descontado o incompreensível aumento da carga burocrática no registo de tempos de trabalho, as soluções adoptadas em matéria de adaptabilidade grupal, horários concentrados e compensação de períodos de ausência do trabalho parecem, em abstracto, contribuir para uma melhor capacidade de adaptação das empresas à conjuntura económica e à evolução dos mercados. Mas – e espero sinceramente estar enganado – vão ser uma fonte de conflitualidade importante. Algumas das soluções encontradas constituem objectivamente um factor de desequilíbrio na relação laboral e retiram espaço de manobra à contratação colectiva.

Por fim – e sem prejuízo de vários outros aspectos que ao longo destas páginas facilmente ressaltam – o combate à chamada precariedade, que foi transformado em “bandeira” desta reforma. Como já tive a ocasião de referir noutras ocasiões, a redução da duração máxima dos contratos a termo certo, associada ao aumento da obrigação contributiva do empregador, é um erro, desde logo porque vai contribuir para o aumento da informalidade. Como é também um erro limitar a 6 anos a duração máxima do contrato a termo incerto. Melhor teria feito o legislador em reforçar as condições para assegurar o cumprimento efectivo da lei e a sua fiscalização (em vez de se limitar a agravar significativamente o quadro contra-ordenacional, solução sempre mais fácil, mas nem por isso mais eficaz...). Também não se compreende o alargamento excessivo do período experimental para 6 meses (o que, em muitas situações, vai aliás funcionar como substituto do próprio contrato a termo certo...) ou a inexplicável redução das obrigações em matéria de formação profissional nas situações em que ela mais se justificaria, como é precisamente o caso dos trabalhadores com contrato a termo.

Paralelamente aos motivos de preocupação, existem também na proposta reforma razões para alguma satisfação. A solução encontrada no que se refere à caducidade das convenções colectivas vai claramente no sentido de uma maior dinamização da contratação colectiva, corrigindo assim a marcha-atrás de 2006 (resta, contudo, saber como vai ser resolvida a “discrepância” assinalada pelo líder da UGT...). A manutenção da visão personalista do Código actual (e mesmo o seu reforço com a criação da licença de parentalidade) é igualmente uma boa notícia. O princípio de que deverá ser o Estado a suportar os custos das retribuições intercalares superiores a um ano traduz também o reconhecimento de que a ineficiência do sistema judicial não pode recair sobre as empresas. A preocupação de tornar menos pesado o procedimento com vista ao despedimento pode, de igual modo, revelar-se positiva (pese embora o risco de transferir a conflitualidade para os tribunais...).

O futuro dir-nos-á se este novo passo na reforma do edifício juslaboral irá responder às necessidades sentidas pelas empresas e pelos trabalhadores portugueses. É cedo ainda para tirar quaisquer conclusões. Mas uma coisa é certa: se há coisa que resulta cristalina da proposta de lei agora apresentado é o reconhecimento, pelo actual Ministro do Trabalho, de quão erradas estavam as suas indignadas palavras de 2003 ou as alterações introduzidas no Código do Trabalho em Março de 2006. É caso para dizer que “há mais alegria no Céu por um só pecador que se converta...”.

A presente NewsLextter foi preparada pela Equipa de Direito do Trabalho e destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não podendo fundar qualquer decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta NewsLextter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre o assunto contacte: Tiago Cortes (tc@plmj.pt).

Escritórios Locais em Lisboa, Porto, Faro e Coimbra, Guimarães e Açores (em parceria)

Escritórios Internacionais em Angola, Brazil e Macao (em parceria)