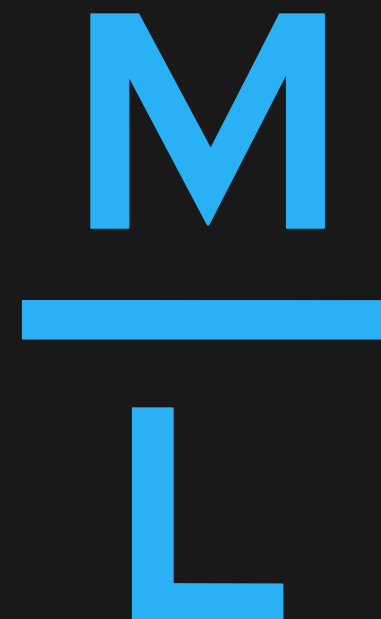


MORAIS LEITÃO

GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO CONEXA

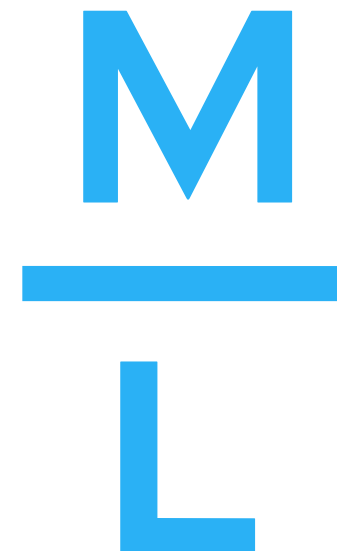
Lisboa-Porto
-Funchal-Luanda-
Maputo-Macau
-Hong Kong



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO CONEXA

O Parlamento aprovou recentemente duas leis que alteram o Código do Trabalho, outros diplomas complementares e alguns regimes de segurança social. Dão-se a conhecer, de modo sucinto e com propósito meramente informativo, as modificações mais relevantes.

- Início de vigência e aplicação das alterações
- Proteção de grupos específicos de trabalhadores
- Período experimental
- Direitos e deveres
- Contrato de trabalho a termo
- Tempo de trabalho
- Outras modalidades de contrato de trabalho
- Cessação do contrato de trabalho
- Regulamentação coletiva



INÍCIO DE VIGÊNCIA E APLICAÇÃO DAS ALTERAÇÕES

Tendo sido aprovadas duas leis distintas, é expectável que sejam publicadas autonomamente, com momentos de início de vigência diferentes. Sem prejuízo de soluções específicas, adiante referidas, as novas regras de proteção na parentalidade entrarão em vigor 30 dias após a sua publicação, exceto as que tenham implicações previdenciais (*v.g.*, novos subsídios), cujo início de vigência deve coincidir com o do primeiro Orçamento do Estado subsequente, em princípio o de 2020. A aplicação das demais alterações ao Código do Trabalho e legislação complementar encontra-se prevista para o primeiro dia útil do mês seguinte ao da respetiva publicação.

As normas do Código do Trabalho alteradas e as novas regras introduzidas aplicam-se aos contratos de trabalho vigentes, com exceção das que respeitem a condições de validade dos contratos e a efeitos de situações ou factos totalmente passados à data em que entrem em vigor.

Também as novas regras de admissibilidade, renovação e duração dos contratos de trabalho a termo, bem como de renovação dos contratos de trabalho temporário, não são aplicáveis aos vínculos celebrados antes da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho.

Já o regime de banco de horas individual em aplicação cessa decorrido um ano da entrada em vigor das novas regras.



PROTEÇÃO DE GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES



É expressamente consagrada a regra de que todas as referências legais feitas à mãe e ao pai se consideram efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles. Assim, a trabalhadora grávida ou puérpera goza a licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

É igualmente objeto de proibição expressa qualquer forma de discriminação em razão do exercício, pelos trabalhadores, de direitos de parentalidade, designadamente em matérias remuneratórias, incluindo prémios de assiduidade e de produtividade, e de progressão na carreira.

São consagradas novas licenças – para assistência a filho com doença oncológica e para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização do parto –, bem como novas dispensas de trabalho *(i)* de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para sua segurança e saúde, nas deslocações interilhas das regiões autónomas, *(ii)* do respetivo acompanhante, e *(iii)* para consulta de procriação medicamente assistida (PMA). À semelhança das restantes, as licenças e dispensas em causa são consideradas como prestação

efetiva de trabalho, salvo quanto à retribuição, exceção feita à dispensa para consulta de PMA, que é retribuída.

É justificada a falta dada para acompanhamento imprescindível de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização do parto, a qual só determina perda de retribuição quando exceda 30 dias por ano.

Ficciona-se o aproveitamento escolar do trabalhador-estudante cujos resultados se fiquem a dever ao gozo da nova licença para deslocação a unidade hospitalar situada fora da ilha, para realização do parto.

O internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto estende a licença parental inicial por todo o tempo de duração daquele, até ao limite máximo de 30 dias. Se o parto ocorrer até às 33 semanas, a licença abrange todo o período de internamento.

A licença parental exclusiva do pai continua a ter a duração máxima de 25 dias úteis, mas o período de gozo obrigatório foi alargado de 15 para 20 dias úteis e estendido às seis semanas seguintes ao nascimento da

criança, sendo o período de gozo facultativo reduzido de 10 para cinco dias úteis, desde que gozados, como já sucede, em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

A licença por adoção pode ser acrescida em 30 dias, caso os dois adotantes gozem, em exclusivo, um período de 30 dias de licença, ou dois períodos de 15 dias. Esta licença e o regime de extensão dos direitos atribuídos ao progenitor aplicam-se às situações de adoção por casais do mesmo sexo.

A licença para assistência a filho com doença oncológica é equiparada, para efeitos de regime jurídico e com as alterações adiante indicadas, à licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Em caso de necessidade confirmada por declaração médica, estas licenças podem ser prorrogadas até seis anos, aumentando assim em dois anos o limite anterior. Aquele limite máximo não se aplica aos casos de doença prolongada em estado terminal.

O empregador deve comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) a denúncia, durante o período experimental, de contrato de trabalho celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

ou com trabalhador no gozo de licença parental. O prazo para o efeito é fixado em cinco dias úteis, contado da data da denúncia.

Esclarece-se que a comunicação à CITE do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo deve ser feita com a antecedência mínima de cinco dias relativamente à data do aviso prévio, passando a abranger os trabalhadores em gozo de licença parental.

O regime de segurança social também é alterado, de modo a acompanhar as inovações descritas. São criados os subsídios por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização do parto, e por internamento hospitalar do recém-nascido, e é alargado à doença oncológica o subsídio para assistência a filho com deficiência e doença crónica.

A duração dos períodos de concessão dos subsídios é ajustada aos novos períodos de licença e às novas licenças, exceção feita ao subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, limitado a seis anos mesmo em caso de doença prolongada em estado terminal.

Os trabalhadores com doença oncológica passam a ser expressamente abrangidos pelos princípios gerais de proteção no emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica, inclusive no que concerne às medidas de ação positiva e à matéria da dispensa da prestação de trabalho. Esta proteção abrange os casos de doença oncológica ativa em fase de tratamento.

PERÍODO EXPERIMENTAL

No contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, o período experimental passa a ser de 180 dias. Faz-se notar que têm sido suscitadas dúvidas sobre a constitucionalidade desta alteração.

Para além das situações de contratação a termo, de trabalho temporário e de prestação de serviço, também o período de estágio profissional realizado para a mesma atividade determina a redução ou a exclusão do período experimental do contrato de trabalho celebrado com a entidade concedente do estágio.



DIREITOS E DEVERES

O direito de cada trabalhador a formação profissional contínua é reforçado pelo aumento do número mínimo de horas de formação de 35 para 40 horas anuais. No caso de trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses, aquele número mínimo mantém-se proporcional à duração do contrato nesse ano.

O dever do empregador de respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador passa a incluir a obrigação de «afastar» quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes daquele, designadamente os de assédio. A violação culposa deste dever confere ao trabalhador o direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa, o que é reforçado pela previsão expressa da «prática de assédio pela entidade patronal ou por outros trabalhadores» como comportamento que constitui justa causa.

Paralelamente, é qualificada como abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador alegar ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional fundado em assédio. A aplicação de sanção disciplinar abusiva constitui agora contraordenação muito grave.

A sentença proferida em ação de condenação por prática de assédio passa a ser comunicada oficiosamente pelo tribunal ao Instituto da Segurança Social.

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

O regime legal do contrato a termo deixa de, em regra, poder ser alterado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, passando a assumir natureza obrigatória ou imperativa, exceção feita às necessidades temporárias indicadas como motivos de contratação e às regras de preferência do trabalhador a termo na celebração de contrato por tempo indeterminado.

A contratação justificada com o lançamento de nova atividade de duração incerta ou o início de laboração de empresa ou estabelecimento fica restringida às empresas com menos de 250 trabalhadores, o que diminui em 500 trabalhadores o limite anteriormente estabelecido.

A procura do primeiro emprego e o desemprego de longa duração já não constituem motivos para a contratação a termo, admitindo-se tão-só o «desemprego de muito longa duração», conceito a preencher por recurso à legislação sobre promoção do emprego.

O contrato de trabalho a termo certo passa a ter a duração máxima de dois anos, encurtando-se assim em um ano a vigência mais comum. Também a duração máxima do contrato a termo incerto é reduzida de seis para quatro anos.

A duração máxima total das renovações contratuais – cujo limite se mantém em três – não pode agora exceder a duração do período inicial do contrato.

O contrato de trabalho de muito curta duração pode ser celebrado não apenas em caso de atividade sazonal agrícola ou para a realização de evento turístico, mas também para fazer face a um acréscimo excecional e substancial de atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente. A duração máxima deste contrato é fixada em 35 dias, mantendo-se o limite de 70 dias de trabalho no ano civil para o mesmo empregador.

O empregador que, no mesmo ano civil, apresente peso anual de contratação a termo superior ao indicador anual aplicável ao respetivo setor de atividade, estará sujeito a contribuição adicional para a segurança social. Aquele indicador será definido por portaria, a publicar no primeiro trimestre do ano civil a que respeita, devendo ser definido por escalões até ao máximo de 2%.

Para a aplicação desta medida não serão tidos em conta determinados contratos a termo e a solução fica a depender de regulamentação, a sujeitar a avaliação prévia da Comissão Permanente de Concertação Social, embora se preveja a entrada em vigor em 1 de Janeiro de 2020.

TEMPO DE TRABALHO

É eliminada a figura do banco de horas individual. Deixa, assim, de ser possível a instituição deste regime de tempo de trabalho por acordo entre empregador e trabalhador. Em acréscimo, os acordos desta natureza vigentes à data de entrada em vigor da alteração ao Código do Trabalho cessam, de forma automática, no prazo de um ano.

É instituída uma nova forma de banco de horas grupal. Passa a ser possível aplicar o regime de banco de horas aos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, por período não superior a quatro anos, se aprovado em referendo, sujeito a regras próprias e mediante o voto favorável de 65% dos trabalhadores abrangidos. O referendo deve ser precedido de comunicação aos representantes dos trabalhadores e à Autoridade para as Condições do Trabalho, a qual terá a incumbência de o supervisionar sempre que o número de trabalhadores abrangidos for inferior a 10.

A aplicação do regime de banco de horas instituído por referendo cessa em prazo anterior ao nele previsto *(i)* se depois de decorrido metade do período de aplicação, pelo menos um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for realizado

no prazo de 60 dias ou, sendo-o, não for aprovado, e ainda *(ii)* quando alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica determinar que os trabalhadores remanescentes são menos de 65% dos abrangidos pela proposta de referendo.



OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

No trabalho intermitente, o período mínimo de prestação de trabalho a tempo completo é diminuído de seis para cinco meses, dos quais três meses (e já não quatro) devem ser prestados consecutivamente.

O empregador deve comunicar ao trabalhador a retoma da prestação de trabalho, após período de inatividade, com antecedência que passa de 20 para 30 dias.

A violação dos direitos retributivos do trabalhador durante os períodos de inatividade constitui agora contraordenação grave.

O trabalhador deve informar o empregador do exercício de outra atividade profissional durante os períodos de inatividade, sendo o valor da retribuição que aufera em contrapartida daquela subtraído ao montante da compensação retributiva que tem direito a receber durante os mesmos períodos, que se mantém em 20% da retribuição base.

No domínio do trabalho temporário, inclui-se a importante regra de que a falta de celebração de contrato entre empresa de trabalho temporário e trabalhador gera relação de trabalho sem termo entre este e a empresa utilizadora.

Por outro lado, a omissão de alguma das formalidades legais impostas ao contrato de utilização de trabalho temporário (identificação completa das partes, motivo justificativo, caracterização do posto de trabalho, local e período normal de trabalho, retribuição, início, duração e data de celebração, etc.) passa a constituir causa de nulidade e dá origem a relação de trabalho sem termo entre a empresa utilizadora e o trabalhador temporário.

O motivo justificativo do contrato de trabalho temporário tem de corresponder ao motivo indicado no contrato de utilização, sem prejuízo da confidencialidade das informações atinentes ao utilizador.

O mesmo contrato de trabalho temporário não pode agora ser renovado mais do que seis vezes, exceto nos casos de substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador (doença, acidente, licenças parentais e situações análogas).

O instrumento de regulamentação coletiva a que se encontram sujeitas as relações de trabalho mantidas pela empresa utilizadora é aplicável ao trabalhador temporário, independentemente do número de dias de prestação de trabalho.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Alguns dos prazos do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho são alargados, em benefício do trabalhador, passando de 10 para 15 dias o prazo de que dispõem a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e a associação sindical para emitirem parecer fundamentado sobre a comunicação da intenção de despedir enviada pelo empregador, e de três para cinco dias úteis o período em que os mesmos podem solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, para que esta emita parecer sobre alguns dos requisitos do mesmo despedimento.

REGULAMENTAÇÃO COLETIVA

As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, como são as convenções coletivas, contrárias a normas obrigatórias do Código do Trabalho devem ser modificadas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses subsequentes à entrada em vigor das presentes alterações, tornando-se inválidas se o não forem.

Os instrumentos de regulamentação coletiva apenas poderão definir a retribuição por trabalho suplementar se o fizerem em sentido mais favorável aos trabalhadores, ultrapassando por isso os acréscimos previstos na lei (em dia útil, 25% na primeira hora e 37,5% por hora ou fração subsequente; em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, 50% por hora ou fração).

Regulam-se os efeitos da extinção da associação sindical ou de empregadores na vigência das convenções coletivas que tenha celebrado. Estas caducam, mas com subsistência dos efeitos que se manteriam em caso de denúncia. Todavia, já não haverá caducidade se for demonstrado que a extinção da associação sindical ou de empregadores ocorreu de modo voluntário para obter a cessação de vigência das convenções coletivas outorgadas.

A denúncia da convenção coletiva de trabalho – ou seja, a declaração de uma das partes outorgantes de que pretende pôr termo à vigência daquela – fica sujeita a requisitos de justificação e a formalidades adicionais, que a tornam de mais difícil verificação ou atrasam a produção dos respetivos efeitos.

Designadamente, será necessário explicar a denúncia com razões de natureza económica, estrutural ou que revelem desajustamentos do regime da convenção denunciada.

Por outro lado, por via de arbitragem específica a requerer por qualquer dos outorgantes, o período subsequente à denúncia, dito de “sobrevigência” da convenção coletiva, que tinha por limite máximo 18 meses, pode agora ser estendido até mais quatro meses, com intensificação das diligências para obter o entendimento das partes. Porém, esta alteração apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regule a matéria.

Aos efeitos da convenção coletiva de trabalho caducada que perduram até ao início da vigência de outra que a substitua – por exemplo, respeitantes à retribuição, à categoria profissional e respetiva definição e à duração do tempo de trabalho – acrescem agora as disposições em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

CONTACTOS

LISBOA



**PEDRO PARDAL
COULÃO**
SÓCIO
pgoulao@mlgts.pt



**LUÍS MIGUEL
MONTEIRO**
SÓCIO
lmmonteiro@mlgts.pt



**HELENA TAPP
BARROSO**
SÓCIA
htb@mlgts.pt



JOANA ALMEIDA
ADVOGADA SÉNIOR
joanaalmeida@mlgts.pt



MARIA JOÃO DA LUZ
ADVOGADA SÉNIOR
mjluz@mlgts.pt



**PAULA RIBEIRO
FARINHA**
ADVOGADA SÉNIOR
pfarinha@mlgts.pt



ISABEL VALENTE DIAS
ASSOCIADA PRINCIPAL
ivdias@mlgts.pt



RITA FERREIRA LOPES
ASSOCIADA PRINCIPAL
rflopes@mlgts.pt

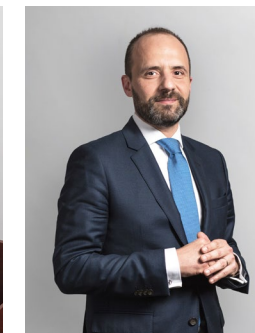


**TOMÁS BARROSO
DE SOUSA**
ADVOGADO ESTAGIÁRIO
tbsousa@mlgts.pt

PORTO



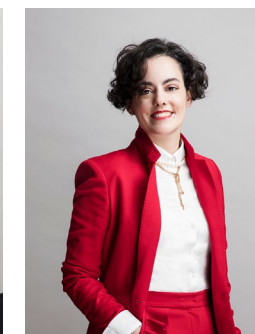
**PAULA PONCES
CAMANHO**
SÓCIA
ppc@mlgts.pt



**JOSÉ AMORIM
MAGALHÃES**
OF COUNSEL
jamorim@mlgts.pt



**FILIPA CODINHO
DUARTE**
ASSOCIADA
fgduarte@mlgts.pt



**DANIELA SOUSA
MARQUES**
ASSOCIADA
dsmarques@mlgts.pt

MORAIS LEITÃO

GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS



MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
T +351 213 817 400
F +351 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 – 4.2
Edifício Oceanvs
4100-137 Porto
T +351 226 166 950 - 226 052 380
F +351 226 163 810 - 226 052 399
mlgtsporto@mlgts.pt

FUNCHAL

Av. Arriaga, n.º 73, 1.º, Sala 113
Edifício Marina Club
9000-060 Funchal
T +351 291 200 040
F +351 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

mlgts.pt

ALC ADVOGADOS

LUANDA

Masuika Office Plaza
Edifício MKO A. Piso 5, Escritório A/B
Talatona, Município de Belas
Luanda – Angola
T +244 926 877 476/8/9
T +244 926 877 481
geral@alcadvogados.com

alcadvogados.com

HRA ADVOGADOS

MAPUTO

Avenida Marginal, 141, Torres Rani
Torre de Escritórios, 8.º piso
Maputo – Moçambique
T +258 21 344000
F +258 21 344099
geral@hrlegalcircle.com

hrlegalcircle.com

MdME LAWYERS

MACAU

Avenida da Praia Grande, 409
China Law Building
21/F and 23/F A-B, Macau
T +853 2833 3332
F +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

mdme.com.mo

HONG KONG

Unit 2503 B
25F Golden Centre
188 Des Voeux Road
Central, Hong Kong
T +852 3619 1180
F +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

Foreign Law Firm