

■ COLEÇÃO CADERNO ESPECIAL ■

BREVÍSSIMAS NOTAS SOBRE AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

(A LEI N.º 90/2019, DE 4 DE SETEMBRO E
A LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO)

JURISDIÇÃO DO TRABALHO E DA EMPRESA

OUTUBRO 2019

Diretor do CEJ

João Manuel da Silva Miguel, Juiz Conselheiro

Diretores Adjuntos

Paulo Alexandre Pereira Guerra, Juiz Desembargador

Luís Manuel Cunha Silva Pereira, Procurador-Geral Adjunto

Coordenador do Departamento da Formação

Edgar Taborda Lopes, Juiz Desembargador

Coordenadora do Departamento de Relações Internacionais

Helena Leitão, Procuradora da República

Grafismo

Ana Caçapo - CEJ

Capa

Bancos no edifício do CEJ

Foto

Paulo Raínho - CEJ



A Jurisdição do Trabalho e da Empresa do Centro de Estudos Judiciários acompanhou com a máxima atenção o decorrer dos trabalhos que levaram à publicação das leis 90/2019 e 93/2019, ambas de 4 de Setembro, que contêm alterações ao Código do Trabalho.

As notas que agora se publicam resultam de uma primeira e breve leitura das implicações que as alterações e os aditamentos constantes da nova lei vieram trazer ao sistema jurídico português.

São primeiras reflexões e constatações que certamente ajudarão juízes/as e magistrados/as do Ministério Público, bem como os restantes profissionais de Direito, a actualizar o seu conhecimento.

A actualidade justifica este trabalho colectivo que merecerá no futuro novas e mais profundas abordagens.

(ETL)

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Ficha Técnica

Nome:

Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho (a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Jurisdição do Trabalho e da Empresa:

Paulo Duarte Santos – Procurador da República, Docente do CEJ e Coordenador da Jurisdição

Cristina Martins da Cruz – Juíza de Direito, Docente do CEJ

Leonor Mascarenhas – Procuradora da República, Docente do CEJ

Sílvia Saraiva – Juíza Desembargadora, Docente do CEJ

Coleção:

Caderno especial

Conceção e organização:

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes – Juiz Desembargador, Coordenador do Departamento da Formação do CEJ

Ana Caçapo – Departamento da Formação do CEJ

Notas:

Para a visualização correta dos e-books recomenda-se o seu descarregamento e a utilização do programa Adobe Acrobat Reader.

Os conteúdos e textos constantes desta obra, bem como as opiniões pessoais aqui expressas, são da exclusiva responsabilidade dos/as seus/suas Autores/as não vinculando nem necessariamente correspondendo à posição do Centro de Estudos Judiciários relativamente às temáticas abordadas.

A reprodução total ou parcial dos seus conteúdos e textos está autorizada sempre que seja devidamente citada a respetiva origem.

A legislação publicada está transcrita com todo o cuidado, mas não dispensa a consulta do texto oficial publicado no Diário da República.

Forma de citação de um livro eletrónico (NP405-4):

AUTOR(ES) – **Título** [Em linha]. a ed. Edição. Local de edição: Editor, ano de edição.
[Consult. Data de consulta]. Disponível na internet: <URL:>. ISBN.

Exemplo:

Direito Bancário [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2015.

[Consult. 12 mar. 2015].

Disponível na

internet: <URL: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Direito_Bancario.pdf.

ISBN 978-972-9122-98-9.

Registo das revisões efetuadas ao e-book

Identificação da versão	Data de atualização
1.ª edição – 03/10/2019	07/10/2019

Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho

(a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e
a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Índice

I. Introdução	9
II. Aspetos genéricos	11
III. Anotações	13
CÓDIGO DO TRABALHO	13
Artigo 3.º Relações entre fontes de regulação	13
Artigo 33.º-A Referências	15
Artigo 35.º Protecção na parentalidade	17
Artigo 35.º-A Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade	19
Artigo 37.º-A Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto	21
Artigo 40.º Licença parental inicial	23
Artigo 42.º Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro	26
Artigo 43.º Licença parental exclusiva do pai	28
Artigo 44.º Licença por adopção	29
Artigo 46.º Dispensa para consulta pré-natal	31
Artigo 46.º-A Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida	32
Artigo 53.º Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica	33
Artigo 63.º Protecção em caso de despedimento	35
Artigo 65.º Regime de licenças, faltas e dispensas	37
Artigo 85.º Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica	40
Artigo 86.º Medidas de acção positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica	41
Artigo 87.º Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica	42
Artigo 94.º Concessão do estatuto de trabalhador-estudante	43
Artigo 112.º Duração do período experimental	45
Artigo 114.º Denúncia do contrato durante o período experimental	47
Artigo 127.º Deveres do empregador	48
Artigo 131.º Formação contínua	50
Artigo 139.º Regime do termo resolutivo	52
Artigo 140.º Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo	53

Artigo 142.º Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração	55
Artigo 144.º Informações relativas a contrato de trabalho a termo	57
Artigo 148.º Duração de contrato de trabalho a termo	58
Artigo 149.º Renovação de contrato de trabalho a termo certo	60
Artigo 159.º Período de prestação de trabalho	61
Artigo 160.º Direitos do trabalhador	62
Artigo 173.º Cedência ilícita de trabalhador	64
Artigo 177.º Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário	66
Artigo 181.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário	68
Artigo 182.º Duração de contrato de trabalho temporário	70
Artigo 185.º Condições de trabalho de trabalhador temporário	72
Artigo 208.º-B Banco de horas grupal	74
Artigo 249.º Tipos de falta	77
Artigo 252.º-A Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto	79
Artigo 255.º Efeitos de falta justificada	81
Artigo 331.º Sanções abusivas	83
Artigo 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo	85
Artigo 370.º Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho	87
Artigo 394.º Justa causa de resolução	89
Artigo 447.º Constituição, registo e aquisição de personalidade	91
Artigo 456.º Extinção de associações e cancelamento do registo	93
Artigo 497.º Escolha de convenção aplicável	95
Artigo 500.º Denúncia de convenção colectiva	98
Artigo 501.º Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva	99
Artigo 501.º-A Arbitragem para a suspensão do período de supervigência e mediação	101
Artigo 502.º Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva	103
Artigo 512.º Competência do Conselho Económico e Social	106
Artigo 513.º Regulamentação da arbitragem obrigatória e arbitragem necessária	107
Artigo 515.º-A Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão	108
ISBN	109

I. Introdução

Foram muito recentemente publicados dois diplomas legais que procederam a alterações de algum relevo no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pelo que as mesmas exigem, naturalmente, alguma reflexão.

Referimo-nos à Lei n.º 90/2019, de 04-09-2019, publicada no Diário da República n.º 169/2019, Série I de 04-09-2019, que reforça a proteção na parentalidade, e à Lei n.º 93/2019, de 04-09-2019, publicada no Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, que altera, nomeadamente, o Código de Trabalho e respetiva regulamentação.

A Lei n.º 90/2019, que procede à 13.ª alteração ao Código do Trabalho, surgiu da Proposta de Lei 39/XIII1, e a Lei n.º 93/2019, de 04-09-2019, provém da Proposta de Lei n.º 136/XIII2, que procede à 14.ª alteração ao mesmo Código.

Apesar das referidas alterações se encontrarem dispersas por dois diplomas legais, iremos considerar estarmos perante uma única revisão do Código do Trabalho, já que esses diplomas entram em vigor, no que respeita ao núcleo central de cada um, praticamente ao mesmo tempo, o que permite uma apreciação global dessas alterações, com as inerentes vantagens.

Ora, por força desses dois diplomas foram alterados os artigos 3.º, 35.º, 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 46.º, 53.º, 63.º, 65.º, 85.º a 87.º, 94.º, 112.º, 114.º, 127.º, 131.º, 139.º, 140.º, 142.º, 144.º, 148.º, 149.º, 159.º, 160.º, 173.º, 177.º, 181.º, 182.º, 185.º, 208.º-B, 249.º, 255.º, 331.º, 344.º, 370.º, 394.º, 447.º, 456.º, 497.º, 500.º, 501.º, 502.º, 512.º e 513.º do Código de Trabalho.

Surgem aditados ao Código os artigos 33.º-A, 35.º-A, 37.º-A, 46.º-A e 252.º-A 501.º-A e 515.º-A.

E foram ainda revogados os artigos 143.º, n.º 2, al. d), 208.º-A e 268.º, nº 3, do mesmo Código.

¹ A proposta de Lei n.º 39/XIII, assim como o procedimento legislativo conducente à Lei 90/2019, encontra-se disponível na Internet em: <URL:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=40809>>

² Por sua vez, a proposta de Lei n.º 136/XIII, bem com todo o procedimento legislativo que se concretizou na Lei 93/2019, é consultável em:

<URL: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=42733>>

As alterações e aditamentos referidos entram em vigor da seguinte forma:

(1) Os artigos 33.º-A, 44.º, 46.º, 114.º, 144.º, 249.º, 252.º-A e 255.º trinta dias após a publicação da respetiva lei – artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 90/2019.*

(2) Os artigos 35.º, 37.º-A, 40.º, 42.º, 43.º, 53.º, 65.º e 94.º com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação – artigo 9.º, n.º 1, als. a) e b), da Lei n.º 90/2019.

(3) O artigo 501.º-A produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria – artigo 13.º, n.º 2, da Lei n.º 93/2019.

(4) Os restantes artigos entram em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação, ou seja, 1 de outubro de 2019 – artigo 13.º, n.º 1, da Lei n.º 93/2019.

As normas revogadas encontram-se previstas apenas no artigo 13.º, n.º 1, da Lei n.º 93/2019, pelo que a sua revogação tem efeitos com a entrada em vigor deste diploma, ou seja, em 1.10.19.

Ainda no âmbito da aplicação no tempo, há que ter em conta que:

(1) Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 93/2019, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento (artigo 11.º, n.º 1, daquele diploma legal).

(2) As disposições de instrumento de regulamentação coletiva e trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade, não sendo, no entanto, convalidadas aquelas disposições nulas ao abrigo da legislação revogada (artigo 11.º, n.ºs 2 e 3).

(3) A redação dada pela Lei n.º 93/2019, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei (artigo 11.º, n.º 4).

(4) O regime de banco de horas individual em aplicação em 1.10.19 cessa no prazo de um ano a contar dessa data (artigo 11.º, n.º 5).

* Vide [Declaração de Retificação n.º 48/2019 - Diário da República n.º 190/2019, Série I de 2019-10-03](#).

II. Aspetos genéricos

Numa primeira abordagem, de carácter generalista, constata-se que a Lei n.º 90/2019, reforça a proteção na parentalidade, destacando-se, entre outras medidas, a consagração de novas licenças, a ampliação de faltas consideradas justificadas, o alargamento do flicionamento de aproveitamento escolar de trabalhador, a extensão da licença parental e por adoção, a equiparação do regime da doença oncológica à deficiência ou doença crónica e a necessidade de comunicação à CITE da denúncia durante o período experimental nas situações de trabalhadores protegidos.

A Lei n.º 93/2019, por seu turno, procede a alterações referentes ao prazo e à contagem do período experimental, ao número mínimo de horas de formação profissional, ao reforço dos direitos do trabalhador vítima de assédio, aos requisitos e prazos do contrato a termo, ao contrato de muito curta duração, ao regime do banco de horas, ao trabalho intermitente, ao trabalho temporário, aos prazos do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho e a diversas matérias de regulamentação coletiva de trabalho.

Lamenta-se, no entanto, que as alterações introduzidas não tenham sido de maior abrangência, nomeadamente resolvendo situações de conceitos em branco e de divergências interpretativas que consomem a doutrina e a jurisprudência, as quais, uma vez resolvidas por via legislativa, não só facilitariam o trabalho do aplicador de direito como tornariam as relações jurídico-laborais mais seguras, sentimento que, nos tempos atuais, não é de desprezar.

Após esta breve introdução segue-se um excuro pelos artigos alterados e aditados, com algumas notas resultantes de uma primeira leitura ao novo regime legal, impondo-se, naturalmente, em momento oportuno, e com base nas questões que forem sendo levantadas na prática e resolvidas pela jurisprudência, reflexões mais desenvolvidas.

Numa ótica dirigida essencialmente a uma maior facilidade de consulta, sistematizou-se essa exposição começando por apresentar a redação original do preceito (quando haja), a redação alterada ou o artigo aditado pelos diplomas legais referidos (em ambas as situações em negrito), seguindo-se a respetiva anotação.

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

III. Anotações

CÓDIGO DO TRABALHO

(...)

Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

(Redação original)

1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- b) Protecção na parentalidade;
- c) Trabalho de menores;
- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Dever de informação do empregador;
- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
- l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
- n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 3.º

[...]

- 1 - ...
- 2 - ...
- 3 - ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
- l) ...
- m) ...
- n) ...
- 4- ...
- 5 - ...

Nota: Fica agora esclarecido que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem afastar as normas legais atinentes ao pagamento de trabalho suplementar caso disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores o que equivale a dizer que o CT consagra em matéria de trabalho suplementar um regime mínimo para todos os trabalhadores: acréscimo de 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora subsequente em dia útil e 50% por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado (artigo 268.º do CT).

LM

(Aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 33.º-A

Referências

1 - Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2 - O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3 - Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Nota: A subsecção IV (artigos 33.º-A a 65.º) regula a matéria da parentalidade. Com este aditamento ao Código do Trabalho pretende-se clarificar de um ponto de vista terminológico que as referências a “pai” e “mãe” se aplicam aos titulares dos direitos de parentalidade (deste modo, 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), mesmo tratando-se de casais do mesmo sexo, aplicando-se igualmente às situações de adoção por casais do mesmo sexo o disposto nos artigos 44.º a 64.º.

Assim, da conjugação dos n.ºs 1, 2 e 3 de tal preceito, no caso de um casal lésbico ter uma criança, será a mãe grávida quem goza a licença mais longa, mas no caso de um casal lésbico ou *gay* adotar uma criança, será avisado o empregador e a Segurança Social sobre quem gozará a licença mais longa, sendo certo que, em ambos os casos, o outro elemento do casal goza a licença mais curta.

Tal preceito legal vai ao encontro da eliminação de discriminação no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações

jurídicas familiares, erigida na Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, diploma legal esse que permite a adoção por casais do mesmo sexo.

SS

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

(Redacção original)

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

(Redacção dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 35.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) [Anterior alínea b).]

d) [Anterior alínea c).]

e) [Anterior alínea d).]

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.

- g) [Anterior alínea e].]
 - h) [Anterior alínea f].]
 - i) [Anterior alínea g].]
 - j) [Anterior alínea h].]
 - k) [Anterior alínea i].]
 - l) [Anterior alínea j].]
 - m) [Anterior alínea l].]
 - n) [Anterior alínea m].]
 - o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - p) [Anterior alínea o].]
 - q) [Anterior alínea p].]
 - r) [Anterior alínea q].]
 - s) [Anterior alínea r].]
 - t) [Anterior alínea s)].
- 2 - ...

Nota: Introduce duas novas licenças – para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização do parto e para assistência a filho com doença oncológica – e uma nova dispensa de prestação de trabalho para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para sua segurança e saúde, nas deslocações interilhas das regiões autónomas e bem assim do respetivo acompanhante.

LM

(Aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Nota: Com este novo artigo fica consignado expressamente que ninguém pode ser discriminado por exercer os seus direitos de parentalidade, seja na progressão na carreira seja na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade.

A tutela contra a discriminação ao nível da retribuição já existe no artigo 31.º, n.º 4, do CT, e segundo tal disposição legal, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

Porém, com este aditamento ao Código do Trabalho, pretende-se ir mais além, visando-se a proteção dos trabalhadores contra outras formas insidiosas de discriminação aquando do exercício dos direitos de parentalidade, como sejam, o da progressão na carreira (ascensão a uma categoria profissional de nível superior), e a atribuição de prémios pelo empregador, designadamente os da assiduidade e produtividade, os quais, como se sabe, encontram-se fortemente dependentes do exercício efetivo de funções pelos trabalhadores, e não revestem o carácter de regularidade e de periodicidade.

Importa ainda trazer à colação o regime de prova em matéria de

discriminação constante no artigo 25.º, n.º 5, do Código do Trabalho, nos termos do qual: «Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação».

Deste modo, consagra-se uma regra geral de inversão do ónus da prova, ao arrepio do regime geral do artigo 342.º do Código Civil.

À luz deste preceito cabe ao empregador a prova de que a exclusão ou o tratamento desvantajoso conferido aos trabalhadores em matéria de progressão na carreira, ou na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, não é irrazoável, nem discriminatório decorrente do exercício dos direitos de parentalidade, tendo antes uma outra justificação plausível.

SS

(Aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 37.º-A

Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1 - A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no n.º 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Nota: Este novo preceito vai ao encontro do anseio das trabalhadoras grávidas residentes nas regiões autónomas - arquipélagos dos Açores e da Madeira -, plasmando certamente, a nosso ver, nos casos em que a mulher grávida resida numa ilha e necessite de se deslocar para um hospital fora da sua área de residência para realizar o parto, a concessão de uma licença por maternidade anterior ao parto pelo período de tempo que for considerado necessário à deslocação, não colidindo tal licença por maternidade com o gozo da licença parental inicial, nela não se repercutindo.

Para usufruir de tal licença por maternidade, o n.º 2 enuncia os procedimentos necessários a serem adotados, a saber, comunicação escrita a informar o empregador, com a apresentação de atestado médico que indique a duração previsível da licença, e o prazo em que tal informação deve ser prestada, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo

médico, logo que possível. Quanto aos respetivos efeitos jurídicos, veja-se a alínea b) do n.º 1 do artigo 65.º do CT.

SS

Artigo 40.º

Licença parental inicial

(Redação original)

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8 - Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 40.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9 - (Anterior n.º 6.)

10 - (Anterior n.º 7.)

11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

12 - (Anterior n.º 9.)

13 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 5 e 6.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

Nota: É alargado o período de licença parental inicial em caso de internamento da criança após o nascimento, subsequente ao período normal de internamente pós-parto, por todo o período desse internamento, até ao limite máximo de 30 dias.

Em caso de parto ocorrido até às 33 semanas a licença abrange todo o internamento, sendo ainda a licença parental inicial acrescida de 30 dias.

A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança (que já existia na anterior redação da lei) não se aplica a estas novas hipóteses de alargamento da licença parental, durante os períodos em que vigorar.

LM

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

(Redação original)

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 42.º

[...]

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) ...

b) ...

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

Nota: Neste artigo procedeu-se à adaptação das disposições já consagradas às novidades trazidas pela nova redação do artigo 40.º

LM

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

(Redação original)

- 1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
- 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 43.º

[...]

- 1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3 - ...
- 4 - ...
- 5 - ...

Nota: A licença parental obrigatória exclusiva do pai foi alargada de 15 para 20 dias, a gozar nas seis semanas subsequentes ao nascimento da criança, ao invés dos anteriores 30 dias.

Por sua vez, a licença de gozo facultativo foi reduzida de 10 para 5 dias.

LM

Artigo 44.º

Licença por adopção

(Redacção original)

- 1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º
- 2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
- 3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º
- 4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.
- 7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
- 8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 10 - Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
- 11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

(Redacção dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 44.º

[...]

- 1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º**
- 2 - ...**

3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

8 - ...

9 - ...

10 - ...

11 - ...

Nota: A alteração da redação vem no sentido de consagrar nos mesmos moldes, o regime de licença parental seja pela adoção seja pelo nascimento de filho biológico, no contexto laboral.

LM

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

(Redação original)

- 1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
- 4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 46.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

6 - ...

Nota: Aqui apenas se substituiu a referência à trabalhadora por “grávida”, no que respeita às dispensas do trabalho a que o pai tem direito para acompanhamento da grávida às consultas pré-natais, que se mantêm em número de três.

LM

(Aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 46.º-A

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

- 1 - O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).**
- 2 - O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.**
- 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.**

Nota: Este preceito é inovador, criando uma nova modalidade de dispensa ao trabalho relacionada com a proteção da parentalidade: a dispensa para consulta de procriação medicamente assistida. Relativamente aos efeitos da dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA) no contrato de trabalho, veja-se o n.º 2 do artigo 65.º do CT.

SS

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

(Redação original)

- 1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.
- 2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
- 3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

- 1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.
- 2 - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
- 3 - A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.
- 4 - O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.
- 5 - É aplicável à licença prevista nos n.ºs 1, 3 e 4 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

Nota: Na licença para assistência a filho, fica agora expressamente incluída a doença oncológica (n.ºs 1 e 2), tendo sido aumentado o prazo máximo deste tipo de licença, já que passa a ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos (n.º 3). Deixa de existir um limite máximo para a licença com fundamento em doença prolongada de filho em estado terminal (n.º 4). É extensível à licença prevista nos n.ºs 1, 3 e 4 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior

(n.º 5). Sanciona também como contraordenação grave a violação às disposições dos n.ºs 3 e 4 (n.º 6).

PDS

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

(Redacção original)

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

(Redacção dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 63.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- 4 - ...
- 5 - ...
- 6 - ...
- 7 - ...
- 8 - ...
- 9 - ...

Nota: A alteração aqui é tão só de pormenor - a remissão do n.º 3 deixa de ser feita para o número anterior para passar a ser feita para o n.º 1 -, no que respeita à obrigatoriedade de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.

LM

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

(Redacção original)

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na

primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 65.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) [Anterior alínea b).]

d) [Anterior alínea c).]

e) [Anterior alínea d).]

f) [Anterior alínea e).]

g) [Anterior alínea f).]

h) [Anterior alínea g).]

i) [Anterior alínea h).]

j) [Anterior alínea i).]

k) [Anterior alínea j).]

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) ...

b) ...

c) ...

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

5 - ...

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - ...

Nota: Por força destas alterações, são incluídas neste regime de licenças, faltas e dispensas, a licença para deslocação a hospital fora da ilha de residência para realização de parto, a dispensa do acompanhante da mulher grávida das ilhas sem hospital nas deslocações desta à unidade onde decorrerá o parto e à dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA) (n.ºs 1, 2 e 3). É, também, e em decorrência do disposto no artigo 53.º, “equiparada” à doença crónica a doença oncológica (n.ºs 4 e 6).

PDS

Artigo 85.º

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica

(Redação original)

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 - O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 85.º

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 - O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 - O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e na sua readaptação profissional.

3 - ...

Nota: O trabalhador com doença oncológica passa a beneficiar expressamente do mesmo regime aplicável aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

LM

Artigo 86.º

Medidas de acção positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

(Redação original)

1 - O empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 - Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.

4 - Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho medidas de protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da actividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respectivos interesses.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 86.º

Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 - ...

3 - ...

4 - Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses.

Nota: A nova redação inclui expressamente a doença oncológica ativa em fase de tratamento no conceito mais lato de doença crónica, dando-lhe o mesmo tratamento jurídico.

LM

Artigo 87.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica

(Redação original)

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;

b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 87.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, é dispensado da prestação de trabalho se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a) ...

b) ...

2 - ...

3 - ...

Nota: Trata-se aqui, mais uma vez, de incluir expressamente a doença oncológica ativa em fase de tratamento no conceito de doença crónica, no que respeita à dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica.

LM

Artigo 94.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

(Redação original)

- 1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.
- 2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.
- 3 - O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.
- 4 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
- 5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
- 6 - O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 94.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no n.º4 devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, licença parental

inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6 - ...

Nota: É incluído também no nº 5 a situação de gozo da licença para deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto como fundamento justificativo para, embora não sejam cumpridos os requisitos previstos para tal por esse motivo, ser considerado que existe aproveitamento escolar.

PDS

Artigo 112.º

Duração do período experimental

(Redacção original)

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

(Redacção dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 112.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) 180 dias para trabalhadores que:

- i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;**
- ii) Desempenhem funções de confiança;**
- iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;**

c) ...

2 - ...

3 - ...

4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

5 - ...

6 - ...

Nota: Os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração – situações que anteriormente configuravam causa de admissibilidade de contratação a termo independentemente de estar em causa a satisfação de necessidade temporária do empregador – passam agora a integrar o elenco de situações que justificam um período experimental alargado de 180 dias (ao invés do regime geral de 90 dias).

Contudo, o CT continua a não definir o que se entende por trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração.

Por outro lado, incluiu-se o estágio profissional para a mesma atividade, com o mesmo empregador, no elenco de situações em que será reduzido ou mesmo excluído o período experimental.

LM

Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

(Redação original)

- 1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.
- 4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 114.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - **O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.**

6 - **Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.**

Nota: Passa a existir a obrigação de o empregador comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) - é este atualmente o organismo competente - a denúncia do contrato de trabalho no período experimental nas situações de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental (n.º 5), cuja falta de cumprimento constitui contraordenação grave (n.º 6).

PDS

Artigo 127.º

Deveres do empregador

(Redação original)

1 - O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 - A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.os 5 e 6.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

k) ...

l) ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

Nota: Estabelece expressamente o dever de o empregador afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

LM

Artigo 131.º

Formação contínua

(Redação original)

1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 131.º

Formação contínua

1 - ...

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

8 - ...

9 - ...

10 - ...

Nota: O número mínimo de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito aumenta de 35 para 40 horas, sendo que, no caso de contratos a termo por período igual ou superior a três meses se mantém um número de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

LM

Artigo 139.º

Regime do termo resolutivo

(Redação original)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 148.º

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 139.º

[...]

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com excepção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º

Nota: O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo estabelecido no CT passa a ter carácter imperativo, deixando por isso de poder ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva, exceto no que respeita às necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo (artigo 140.º, n.º 2) e às regras de preferência na admissão do trabalhador a termo na celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigo 145.º).

LM

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

(Redação original)

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.

4 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

5 - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 140.º

[...]

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - ...

3 - ...

4 - ...

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

5 - ...

6 - ...

Nota: O recurso à contratação a termo obriga o empregador a definir objetivamente as necessidades temporárias que visa satisfazer.

Apenas as empresas com menos de 250 trabalhadores (anteriormente era de 750 o limite estabelecido) poderão recorrer à contratação a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou início do funcionamento de empresa ou estabelecimento, estabelecendo-se agora o limite temporal de 2 anos após qualquer dos factos justificativos.

A procura de primeiro emprego e o desemprego de longa duração deixam de figurar no elenco dos motivos justificativos da contratação a termo (vd. artigo 112.º CT), sendo agora admissível a contratação a termo em caso de desemprego de muito longa duração (conceito que admitimos poder vir a ser preenchido com recurso à legislação especial de política de emprego).

LM

Artigo 142.º

Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

(Redação original)

1 - O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 142.º

[...]

1 - O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - ...

Nota: A possibilidade de recurso a contratos de trabalho a termo de muito curta duração, não sujeitos a forma escrita, de duração não superior a 35 dias - anteriormente a duração máxima destes contratos era de 15 dias - é alargada a outros setores de atividade para além da atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo (já

previstos anteriormente), desde que se destine a fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

LM

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

(Redação original)

- 1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
- 2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
- 3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.
- 5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 144.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

4 - ...

5 - ...

Nota: Inclusão no âmbito do dever de comunicação do empregador à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), que é a entidade atualmente competente, do trabalhador no gozo de licença parental aquando da não renovação de contrato de trabalho a termo.

PDS

Artigo 148.º

Duração de contrato de trabalho a termo

(Redação original)

1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
- c) Três anos, nos restantes casos.

2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

5 - É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 148.º

[...]

1 - A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2 - ...

3 - ...

4 - Na situação prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

5 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

6 - É incluída no cômputo do limite referido no n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Nota: A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo passa a ser de dois anos.

A duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto é também reduzida de seis para quatro anos.

LM

Artigo 149.º

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

(Redação original)

- 1 - As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
- 2 - Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
- 3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
- 4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 149.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - **O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.**

5 - **(Anterior n.º 4.)**

Nota: Mantém-se a possibilidade de renovação do contrato de trabalho até três vezes, mas sistematicamente deixa de estar previsto no artigo respeitante à duração do contrato de trabalho (artigo 148.º CT), figurando agora no dispositivo dedicado à renovação dos contratos, o que parece fazer todo o sentido.

LM

Artigo 159.º

Período de prestação de trabalho

(Redação original)

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 159.º

[...]

1 - ...

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos.

4 - ...

Nota: Em relação ao trabalho intermitente, regista-se uma menor exigência nos seus requisitos, já que se verifica a diminuição de um mês em relação ao período mínimo de tempo completo de trabalho exigível, sendo reduzido de seis para cinco meses, bem como igual redução no período consecutivo de trabalho a prestar, de quatro para três meses (n.º 2). Foi, no entanto, aumentado em mais dez dias - de vinte para trinta dias -, o prazo para a antecedência da comunicação do empregador em relação ao início do trabalho na situação em que o trabalhador comunicou àquele que exerce outra atividade no período de inatividade (n.º 3).

PDS

Artigo 160.º

Direitos do trabalhador

(Redação original)

- 1 - Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.
- 2 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.
- 3 - Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade.
- 4 - Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 160.º

[...]

- 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.
- 2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.
- 3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.
- 4 - (Anterior n.º 2.)
- 5 - (Anterior n.º 4.)
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.

Nota: O trabalhador passa a ter que informar o empregador quando exercer outra atividade para terceiros no período de inatividade do trabalho intermitente (n.º 1). Consagra-se, ainda, que, nesse caso, a compensação retributiva limita-se à diferença entre o valor previsto e a retribuição que o trabalhador tiver recebido (n.º 3). A possibilidade de dedução da retribuição recebida não era

considerada até agora, por falta de norma que o permitisse, pela que a alteração vem, naturalmente, a prejudicar a situação do trabalhador, e, provavelmente, a desincentivá-lo a procurar essa atividade. Fica em aberto, nomeadamente em relação às suas consequências, a situação de o trabalhador não informar o empregador sobre a sua prestação de atividade naquele período.

PDS

Artigo 173.º

Cedência ilícita de trabalhador

(Redação original)

1 - É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.

2 - É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 - No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.

5 - No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 - Em substituição do disposto no n.os 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º

7 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 173.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 - ...

7 - ...

Nota: Por força desta alteração, é a empresa utilizadora que passa a ser responsável pela cedência de trabalhador por empresa de trabalho temporário sem o correspondente contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, já que o trabalhador fica vinculado àquela empresa por contrato de trabalho sem termo.

PDS

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

(Redação original)

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- h) Data da celebração do contrato.

2 - Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4 - (Revogado.)

5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

6 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

7 - Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 177.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou não contiver qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1.

6 - ...

7 - ...

Nota: O incumprimento de qualquer uma das formalidades legais impostas ao contrato de utilização de trabalho temporário, e não apenas a da alínea b) do n.º 1 deste preceito, passou a determinar a nulidade desse contrato, com as consequências previstas no seu n.º 6.

PDS

Artigo 181.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

(Redação original)

1 - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;
- c) Actividade contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato;
- h) Data da celebração.

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

4 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.

5 - Constitui contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 181.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Nota: O legislador esclarece agora, e de um modo detalhado, o que deve conter a motivação da justificação do contrato de trabalho temporário, sendo necessário fazer a correspondente ligação com o contrato de utilização de trabalho temporário (n.º 1, al. b)). Por outro lado, a contraordenação prevista neste artigo passa a ser grave e estende-se também à al. b).

PDS

Artigo 182.º

Duração de contrato de trabalho temporário

(Redação original)

- 1 - A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
- 2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.
- 3 - A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
- 4 - O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.
- 5 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º
- 6 - À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 182.º

[...]

1 - ...

2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.

3 - Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas.

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - (Anterior n.º 4.)

6 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º

7 - (Anterior n.º 6.)

Nota: A primeira alteração, e que é relevante, manifesta-se na imposição de um limite máximo de renovações ao contrato de trabalho temporário a termo certo, que passa a ser de seis vezes enquanto se mantiver o motivo justificativo (n.º 2). Mantém-se, no entanto, uma exceção, já que, quando o fundamento da contratação consistir na substituição de trabalhador ausente, por facto não imputável ao empregador, não existe limite de renovações (n.º 3). Apesar de ser uma exceção, o que é certo é que a contratação com recurso a este fundamento não será rara, restando apenas a natureza do motivo que lhe subjaz para justificar o sacrifício do direito à estabilidade no emprego. Procede-se, ainda, à atualização do anterior n.º 5 desta norma, por força das alterações introduzidas no artigo 148.º (n.º 6).

PDS

Artigo 185.º

Condições de trabalho de trabalhador temporário

(Redação original)

- 1 - O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.
- 2 - Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.
- 3 - O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.
- 4 - Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.
- 5 - O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.
- 6 - O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.
- 7 - A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.
- 8 - O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base.
- 9 - O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.
- 10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.
- 11 - O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

12 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 185.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

8 - ...

9 - ...

10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.

11 - ...

12 - ...

Nota: Foi eliminado o período de sessenta dias de prestação de trabalho que existia na anterior redação como requisito para a aplicação ao trabalhador temporário do IRCT do utilizador – prazo que, em bom rigor, não assentava em fundamento plausível.

PDS

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

(Redação original)

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

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206.º

3 - Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou

b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

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

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 208.º-B

[...]

1 - ...

2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.

3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:

a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;

b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;

c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º

5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e

comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.

7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 % do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.

9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.

11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.

12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

13 - (Anterior n.º 3.)

14 - (Anterior n.º 4.)

Nota: O legislador produziu alterações profundas na figura do banco de horas. Com a revogação do artigo 208.º-A, deixa de poder ser instituído o banco de horas por mero acordo individual entre o empregador e o trabalhador, sendo que os que se encontram em aplicação cessam automaticamente no prazo máximo de um ano a contar da data da entrada em vigor das alterações, por força do disposto no artigo 11.º do DL 93/2019, de 4.9. Permanece, no entanto, o banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho (artigo 208.º),

e passa também a poder ser instituído por acordos de grupo, numa nova modalidade, o banco de horas grupal, que é celebrado mediante um procedimento específico e com o regime descrito neste normativo, o qual implica a sua aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger (n.º 2). O projeto desse regime tem de ser publicitado nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho, comunicado aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, atualmente a ACT, sendo, posteriormente, apresentado pelo empregador para referendo pelos trabalhadores a abranger (n.ºs 4 e 5). Esse referendo, quando o número de trabalhadores abrangidos for inferior a dez, terá que ser supervisionado pela ACT (n.º 9). O regime desse referendo encontra-se estabelecido nos artigos 32.º-A e 32.º-B da Lei 105/2009, de 14.9, aditados agora pelo artigo 8.º do DL 93/2019 – lei que regulamenta diversas matérias do código do trabalho, nomeadamente, o trabalho de menores, o estatuto do trabalhador-estudante e a formação profissional. O prazo máximo de aplicação do regime de banco de horas grupal é de quatro anos (n.º 4, b)), mas o mesmo pode cessar antecipadamente, quando a alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, originar que os trabalhadores remanescentes sejam em número inferior a 65% dos abrangidos pela proposta de referendo (n.º 7); ou, se depois de metade do período de aplicação decorrido, pelo menos um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado ou se não for realizado no prazo de 60 dias (n.º 10).

Artigo 249.º**Tipos de falta***(Redacção original)*

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

*(Redacção dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)***Artigo 249.º**

[...]

1 - ...**2 - ...****a) ...****b) ...****c) ...****d) ...****e) ...****f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.****g) [Anterior alínea f].]****h) [Anterior alínea g].]****i) [Anterior alínea h].]****j) [Anterior alínea i].]****k) [Anterior alínea j].]**

3 - ...

Nota: Considera justificada a falta de acompanhamento de grávida que se desloque a hospital fora da ilha de residência para realização de parto, encontrando-se o respetivo regime legal previsto no artigo 65.º, n.º 1, I).

PDS

(Aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 252.º-A

Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1 - O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

2 - A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

3 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
- b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

Nota: Trata-se da consagração para esta categoria de trabalhadores (o trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral), que proceda ao acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, do direito a beneficiar do regime jurídico imperativo das faltas - vide, o artigo 250.º do CT -, tratando-se de um motivo justificativo de ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho.

Preceito de cariz inovador, o qual vai de encontro à tutela e proteção do reforço da parentalidade dos trabalhadores residentes nas regiões autónomas.

No n.º 3 deste preceito disciplina-se o regime de prova de tal falta, podendo o empregador exigir do trabalhador cumulativamente, quer a prova do carácter imprescindível e da duração da

deslocação para o parto, quer a declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

Todavia, como é bem de ver, a justificação das faltas não depende apenas do respetivo fundamento, mas também da comunicação da ausência ao empregador, a qual terá de ser feita nos moldes previstos no artigo 253.º do CT, sob pena de serem tidas como faltas injustificadas.

Por força do n.º 1 do artigo 254.º do CT, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável. O que significa que, a ausência de prova pelo trabalhador – v.g. do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto, ou não junção da declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto -, determina nos termos do n.º 5 do artigo 254.º do CT, que a ausência seja considerada injustificada.

SS

Artigo 255.º

Efeitos de falta justificada

(Redação original)

- 1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A prevista no artigo 252.º;
 - d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
- 3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efetiva de trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro)

Artigo 255.º

(...)

1 - ...

2 - ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) As previstas nas alíneas f) e k) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) ...

3 - ...»

Nota: Como corolário do aditamento ao Código do Trabalho do artigo 252.º-A, conjuntamente com a alteração efetuada à alínea f) no n.º 2 do artigo 249.º pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, tem-se como justificada a falta motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (tal medida visa a tutela dos trabalhadores residentes nas regiões autónomas -

arquipélagos dos Açores e da Madeira), pelo que, quanto aos efeitos jurídicos atribuídos a tais faltas, plasmou-se na alteração feita à alínea d) do n.º 2 do artigo 255.º, que as mesmas apenas determinam a perda de retribuição quando excedam 30 dias por ano.

SS

Artigo 331.º

Sanções abusivas

(Redação original)

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º

5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 - Constitui contra-ordenação grave a aplicação de sanção abusiva.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 331.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;

e) [Anterior alínea d).]

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Nota: Reforço dos direitos das vítimas de assédio, bem como das respetivas testemunhas, passando as sanções disciplinares desencadeadas por esse motivo a serem consideradas como abusivas (n.º 1, al. d)). A contraordenação à aplicação de sanção abusiva é também agravada, constituindo agora uma sanção muito grave.

PDS

Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

(Redação original)

- 1 - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.
- 2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º
- 3 - (Revogado.)
- 4 - (Revogado.)
- 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 344.º

[...]

1 - ...

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.

3 - ...

4 - ...

5 - ...

Nota: Com esta alteração resulta de uma forma inequívoca que a compensação pela caducidade do contrato a termo é sempre devida ao trabalhador, com exceção da mesma ter sido desencadeada por si. Ou seja, termina a polémica em torno de se saber se essa compensação era devida na situação em que era aposta cláusula no contrato no sentido de o mesmo não ser renovado. Não havia unanimidade na doutrina nem na jurisprudência sobre o direito à compensação nessa situação. Com

efeito, no âmbito da anterior redação, e com o recurso à fundamentação centrada essencialmente, embora com várias cambiantes, na ideia que a compensação era justificada pela perda da expectativa do trabalhador na renovação do contrato, parte da doutrina e da jurisprudência entendia que não havia direito a essa compensação – cf., por exemplo, Pedro Furtado Martins, Contrato de trabalho a termo irrenovável e compensação de caducidade, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, n.º 87, Coimbra Editora, pp. 183 – 202, Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 5ª ed., pp. 310 – 311, e acórdão do TRL de 22-04-2009 (relator: José Feteira), proc. 1761/07.1TTLSB-4; mas, em sentido contrário, considerando que a compensação visa, fundamentalmente, reparar o trabalhador pela perda do seu emprego – cf., nomeadamente, João Leal Amado, De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo, in *Revista da Ordem dos Advogados*. - A. 74, n.º 2 (2014), p. 411-424, e Albino Mendes Baptista, Inovações do Código do Trabalho em matéria de contrato a termo resolutivo, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, Coimbra Editora, pp. 53 a 78, e acórdão do TRL de 30-01-2008 (relatora: Isabel Tapadinhas), proc. 9777/2007-4. A nova redação a este preceito vem a consagrar esta última corrente, colocando um ponto final na discussão.

PDS

Artigo 370.º

Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

(Redação original)

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 370.º

[...]

1 - Nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - ...

Nota: O prazo previsto para o parecer previsto no n.º 1 deste artigo foi alargado em cinco dias, passando de dez para quinze dias. Por sua vez, o prazo para o pedido de verificação dos requisitos

previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º também foi majorado em dois dias úteis, tendo sido alterado de três para cinco dias úteis. Tais prazos eram, de facto, bastante curtos, o que, na prática, poderia impedir a concretização dos direitos consignados.

PDS

Artigo 394.º

Justa causa de resolução

(Redação original)

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 394.º

[...]

1 - ...

2 - ...

a) ...

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;

c) ...

d) ...

- e) ...
- f) ...
- 3 - ...
- 4 - ...
- 5 - ...

Nota: Mais um reforço dos direitos das vítimas de assédio, desta vez salientando-se, no âmbito das garantias legais ou convencionais do trabalhador, o assédio praticado pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores como fundamento de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.

PDS

Artigo 447.º

Constituição, registo e aquisição de personalidade

(Redação original)

1 - A associação sindical ou a associação de empregadores constitui-se e aprova os respetivos estatutos mediante deliberação da assembleia constituinte, que pode ser assembleia de representantes de associados, e adquire personalidade jurídica pelo registo daqueles por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da ata da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento.

3 - Os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores são entregues em documento eletrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral regista os estatutos, após o que:

a) Publica os estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego, nos 30 dias posteriores à sua receção;

b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da ata da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 - Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o serviço competente, no prazo previsto na alínea b) do número anterior, notifica a associação para que esta altere as mesmas, no prazo de 180 dias.

6 - Caso não haja alteração no prazo referido no número anterior, o serviço competente procede de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 4.

7 - A associação sindical ou a associação de empregadores só pode iniciar o exercício das respetivas atividades após a publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego, ou 30 dias após o registo.

8 - Caso a constituição ou os estatutos iniciais da associação sejam desconformes com a lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da receção dos documentos a que se refere a alínea b) do n.º 4, a declaração judicial de extinção da associação ou, no caso de norma dos estatutos, a sua nulidade, se a matéria for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da associação.

9 - Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 3 do artigo 456.º ou, em caso de

nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 447.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

8 - ...

9 - Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

Nota: A subsecção II (artigos 445.º a 456.º) regula a matéria da constituição e organização das associações, sendo que a alteração efetuada ao n.º 9 do artigo 447.º, traduz-se numa mera retificação ajustando-se às alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, ao artigo 456.º do CT (o anterior n.º 3 desse artigo passou a n.º 4).

SS

Artigo 456.º

Extinção de associações e cancelamento do registo

(Redação original)

1 - Quando a associação sindical ou de empregadores não tenha requerido a publicação nos termos do n.º 1 do artigo 454.º da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, o qual promove, no prazo de 15 dias a contar da receção dessa comunicação, a declaração judicial de extinção da associação.

2 - A extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores deve ser comunicada ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral:

a) Pelo tribunal, mediante cópia da decisão que determine a extinção, transitada em julgado;

b) Pelo presidente da mesa da assembleia geral, mediante certidão ou cópia certificada da ata da assembleia que delibere a extinção, com as folhas de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento.

3 - O serviço referido no número anterior procede ao cancelamento do registo dos estatutos da associação em causa e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

4 - O serviço referido nos números anteriores remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos oito dias posteriores à publicação do aviso.

5 - No caso de a deliberação de extinção da associação ser desconforme com a lei ou os estatutos, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias a contar da receção, a declaração judicial de nulidade da deliberação.

6 - O tribunal comunica a declaração judicial de nulidade da deliberação de extinção da associação, transitada em julgado, ao serviço referido nos números anteriores, o qual revoga o cancelamento e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

7 - A extinção da associação ou a revogação do cancelamento produz efeitos a partir da publicação do respetivo aviso.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 456.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - A comunicação deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.

- 4 - (Anterior n.º 3.)
- 5 - (Anterior n.º 4.)
- 6 - (Anterior n.º 5.)
- 7 - (Anterior n.º 6.)
- 8 - (Anterior n.º 7.)

Nota: Procedeu-se ao aditamento de um novo número a este preceito legal, o seu n.º 3 (reajustando-se, em conformidade, a demais numeração do artigo 456.º), e clarificou-se, por esta via, o teor da comunicação a que se reporta o n.º 2, nas situações em que esteja em causa uma extinção judicial ou voluntária de associação de empregadores: nestes casos a comunicação deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.

SS

Artigo 497.º

Escolha de convenção aplicável

(Redação original)

- 1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.
- 2 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3 - No caso de a convenção coletiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.
- 4 - O trabalhador pode revogar a escolha, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 497.º

[...]

- 1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.
- 2 - O trabalhador pode efetuar a escolha a que se refere o número anterior nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.
- 3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.
- 4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.
- 5 - O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no n.º 1 uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Nota: Aqui as alterações são de vulto, podendo-se destacar as seguintes:

Tal como na sua anterior redação permite-se que um trabalhador não filiado escolha, por ato unilateral – aplicando-se, no âmbito da empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais -

, ser destinatário de um destes instrumentos (n.º 1), todavia, clarifica-se que a escolha feita pelo trabalhador, pressupõe uma conexão material do instrumento de regulamentação coletiva (IRC) com o âmbito do seu setor de atividade e profissional, bem como a conexão territorial/geográfico do âmbito de atuação/aplicação do instrumento escolhido.

Na sua anterior redação, o trabalhador ficava vinculado à sua opção até ao termo da vigência do instrumento (n.º 2) ou, no caso do instrumento não ter prazo de vigência, o trabalhador ficava abrangido durante o prazo mínimo de um ano (n.º 3), com a atual redação dada ao n.º 3 do artigo 497.º, sem prejuízo do trabalhador ficar vinculado à sua opção até ao termo da vigência da convenção, o certo é que a aplicabilidade da convenção não pode ultrapassar o limite temporal máximo de 15 meses, ou seja, findo o prazo de 15 meses, sem que o prazo de vigência do instrumento escolhido se tenha esgotado, o trabalhador deixa de ser abrangido pelo mesmo.

O n.º 2 do artigo 497.º é inovatório, dando conta da janela temporal dada ao trabalhador para fazer a escolha a que alude o n.º 1:

- Nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido; ou
- No início da execução do contrato de trabalho, se este tiver o seu início em data posterior aos três meses à entrada em vigor do instrumento escolhido.

Tal como na sua versão anterior, o trabalhador pode revogar a escolha feita, a qual também não tem efeitos imediatos só que, contrariamente ao que até então sucedia, ficará abrangido pela convenção escolhida, não obstante a sua revogação, durante mais

seis meses após a comunicação dessa revogação, só não será assim, porém, se antes do decurso do prazo de seis meses, entretanto, se esgotar o final do prazo do instrumento, ou o limite máximo de 15 meses – vide, a parte final do n.º 4 do artigo 497.º, que remete para o seu n.º 3.

O n.º 5 é claramente inovatório, estatuidando-se que o trabalhador só pode fazer uso da faculdade de escolha uma única vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais. Talvez se pretenda com esta medida limitativa da “liberdade de escolha” obstar à crítica que grande parte da doutrina apontava ao preceito em causa, qual seja, a que o mesmo ainda que implicitamente instigava à não filiação sindical, pelo que, constituía materialmente uma violação do princípio da liberdade sindical e, indiretamente, do princípio da autonomia coletiva. Com este n.º 5.º, pretende-se obviar a que o trabalhador usufrua apenas das vantagens da convenção, o da sua aplicação, sem sofrer os ónus inerentes à filiação – v.g. não estar obrigado a quotizações sindicais, nem a outros deveres decorrentes dos estatutos da associação sindical.

SS

Artigo 500.º

Denúncia de convenção colectiva

(Redação original)

1 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

2 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 500.º

[...]

1 - ...

2 - A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.

4 - (Anterior n.º 2.)

Nota: O artigo 500.º do CT disciplina o regime da denúncia de convenção coletiva, sendo que a alteração ocorrida centra-se no aditamento de dois novos números ao artigo.

Prevê-se assim que a denúncia, sem prejuízo da sua validade e eficácia, deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada, ou seja, a denúncia de convenção coletiva passa a ter de ser fundamentada, pelo que, a parte autora da denúncia além de apresentar à outra parte uma proposta negocial global, tem de a fundamentar (n.º 2); e, estatui-se ainda que, no prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral (atualmente a DGERT) cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1 (n.º 3).

SS

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

(Redacção original)

1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.

3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.

5 - Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.

6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

7 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva 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.

9 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

10 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

11 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 501.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

9 - ...

10 - ...

11 - ...

Nota: A alteração feita no artigo 501.º, n.º 8, prende-se com o aditamento no seu segmento final dos benefícios da parentalidade e de segurança e saúde no trabalho, mantendo-se inalterado todo o anterior corpo normativo daquele parágrafo, desta forma, alargam-se as matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva. Assim, no caso de caducidade de convenção coletiva, e na ausência de nova convenção ou decisão arbitral, transitam também para o contrato individual de trabalho os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho, para além, das demais matérias (v.g. retribuição; categoria profissional e respetiva definição, duração do tempo de trabalho, e regimes de proteção social).

SS

(Aditado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 501.º-A

Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação

1 - Qualquer das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevivência referido nos n.os 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação pelo árbitro presidente.

2 - A

arbitragem referida no número anterior tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.

3 - A arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º

4 - O tribunal arbitral, caso entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo, determina a suspensão do período de sobrevivência por um prazo não superior a quatro meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto.

5 - Esta suspensão não conta para o cômputo do prazo previsto no n.º 5 do artigo anterior.

6 - A mediação referida no n.º 4 é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.

7 - A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.

8 - O mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.

9 - É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º, com as necessárias adaptações.

10 - É aplicável, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo, o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações.

Nota: Trata-se da criação de nova modalidade de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação.

Esta modalidade de arbitragem fica condicionada à entrada em vigor de legislação específica que proceda à regulação do novo procedimento de arbitragem.

Consagra-se assim a possibilidade de qualquer das partes, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevivência da convenção coletiva, recorrer à arbitragem, tendo em vista a suspensão por período não inferior a quatro meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade sérias de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva.

Esta suspensão não conta para o cômputo do período de negociação previsto no CT, que é, no máximo, de 18 meses incluindo suspensão.

Por outro lado, a mediação é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.

A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral (atualmente a DGERT) do pedido e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.

Em consonância, o mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado para a suspensão do período de sobrevivência.

Sendo aplicável à mediação o disposto no CT a respeito do procedimento de mediação com as necessárias adaptações.

Por último, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo aplica-se o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações

Artigo 502.º

Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva

(Redação original)

- 1 - A convenção colectiva pode cessar:
 - a) Mediante revogação por acordo das partes;
 - b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.
- 2 - A convenção colectiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.
- 3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.
- 4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.
- 5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
- 6 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção colectiva, nos termos do artigo anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 502.º

[...]

1 - A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte:

a) ...

b) Por caducidade:

i) Nos termos do artigo 501.º;

ii) Decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - Em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º

7 - O disposto no número anterior não se aplica:

a) Havendo extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;

b) Havendo extinção ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;

c) Nas hipóteses previstas nas alíneas anteriores, manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover.

8 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo 501.º.

Nota: Nesta alteração em matéria da cessação de vigência da convenção coletiva por caducidade, introduz-se a categoria decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes (n.º 1, al. b), ponto ii do artigo 502.º).

Por via desse facto, ao regular-se os efeitos da extinção da associação sindical ou de empregadores na vigência das convenções coletivas faz-se consignar no novo n.º 6 do artigo 502.º, que em tais situações, aplica-se-lhe o disposto no n.º 8 do artigo 501.º.

Todavia, com o intuito certamente de não premiar a fraude, o n.º 7 do artigo 502.º, obsta que seja aplicável o n.º 6 do artigo 502.º, quando se verifique que a extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, de

união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respectivos estatutos, de convenção coletiva, seja promovida de forma voluntária com o intuito de, por essa via, obter a caducidade da convenção. Tal sindicância é efetuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral (atualmente a DGERT) os termos dos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, e caso a DGERT venha a constatar a existência de tal intenção e objetivo, tal deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito, e manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover (vide, a alínea c) do n.º 7 do artigo 502.º).

O n.º 8 corresponde no essencial à sua anterior redação, retificando na sua parte final o artigo para o qual remete (por força do aditamento de um novo artigo - o artigo 501.º-A -, não poderia manter-se a menção para os termos do artigo anterior).

SS

Artigo 512.º

Competência do Conselho Económico e Social

(Redação original)

- 1 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social participar na constituição das listas de árbitros nos termos de lei específica.
- 2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária.
- 3- O Conselho Económico e Social assegura:
 - a) O pagamento de honorários, despesas de deslocação e de estada de árbitros e peritos;
 - b) O apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do tribunal arbitral.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 512.º

[...]

1 - ...

2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 501.ºA, 508.º e 510.º

3 - ...

Nota: A alteração feita situa-se no seu n.º 2 que, em sintonia com o aditamento ao Código do Trabalho do artigo 501.º-A, faz incluir na competência do Conselho Económico e Social, o sorteio de árbitros para efeitos de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência da convenção coletiva.

SS

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem obrigatória e arbitragem necessária

(Redação original)

O regime da arbitragem obrigatória e da arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

(Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem

O regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

Nota: Em consonância com o aditamento ao Código do Trabalho do artigo 501.º-A, pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, estatui-se que a regulamentação da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência da convenção coletiva, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

SS

(Aditado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Artigo 515.º-A

Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão

Em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º

Nota: Com este aditamento ao Código do Trabalho, em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, passam a aplicar-se também aqui as regras dos instrumentos de regulamentação coletiva negociada. Neste conspecto, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, são mantidos os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a matéria de retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

SS

Legendas

- LM** Leonor Mascarenhas – Procuradora da República, Docente do CEJ
PDS Paulo Duarte Santos – Procurador da República, Docente do CEJ e Coordenador da Jurisdição
SS Sílvia Saraiva – Juíza Desembargadora, Docente do CEJ

Título:

Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho (a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Ano de Publicação: 2019

ISBN: 978-989-8908-79-7

Série: Caderno especial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cei@mail.cei.mj.pt