



Update

Momentum



Laboral

Alterações ao Código de Trabalho: 26 dias de adaptação

INTRODUÇÃO

Foi ontem publicada a [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), que altera, mais uma vez, o **Código de Trabalho**¹ (“CT”), respetiva regulamentação², e ainda o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social³.

As alterações haviam sido aprovadas em sede parlamentar em [19 de julho de 2019](#), tendo o diploma sido promulgado em [19 de agosto de 2019](#), com a seguinte indicação:

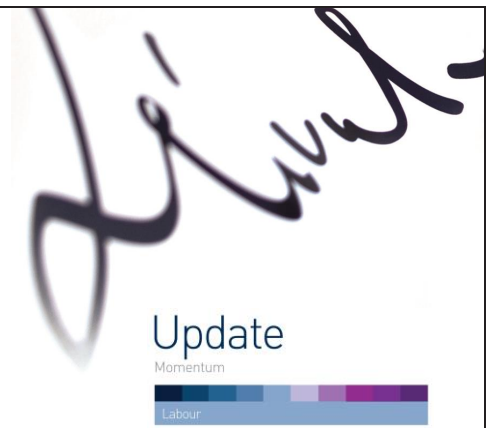
*“Tendo em consideração a amplitude do acordo tripartido de concertação social, que antecedeu e está subjacente ao presente diploma, [...]considerando o esforço de equilíbrio entre posições patronais e laborais, ponderando os sinais que se esboçam de desaceleração económica internacional e sua virtual repercussão no emprego em Portugal – nomeadamente no primeiro emprego e no nos desempregados de longa duração –, não se afigurando que a fundamentação do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, de 23 de dezembro, respeitante ao **alargamento do período experimental** para os trabalhadores indiferenciados, valha, nos mesmos exatos termos, para as duas situações ora mencionadas, o Presidente da República decidiu promulgar o diploma que altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro”⁴.*

¹ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e já objeto de diversas alterações.

² Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

³ Aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com última alteração introduzida pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

⁴ Ênfase nossa.



Atendendo a que as alterações ora introduzidas não visam diretamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁵, **antecipam-se assimetrias regimentais** – sobretudo no que concerne à duração máxima da contratação a termo, ora objeto de redução –, embora tenha sido já anunciada uma revisão, para breve, também daquele regime.

As alterações ao CT entram em vigor já no próximo dia **1 de outubro**⁶, sendo essencial identificá-las.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CT

TRABALHO SUPLEMENTAR

CONTRATAÇÃO COLETIVA PASSA A PODER PREVER APENAS VALORES MAIS ELEVADOS QUE OS FIXADOS LEGALMENTE

Na redação anterior, o valor legalmente previsto para o pagamento do trabalho suplementar podia ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (“IRCT”), independentemente de este ser mais ou menos favorável para o trabalhador.

Em diante, os IRCT apenas poderão alterar o valor previsto na lei para o pagamento do trabalho suplementar em sentido mais favorável para o trabalhador (*i.e.*, mais elevado que o previsto no CT), passando os valores legais a constituir limites mínimos:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 3.º, n.º 3, al. j)	“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	<i>Idem</i>

⁵ Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com última alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

⁶ Salvo quanto ao caso identificado no artigo 13.º, n.º 2, no que concerne ao artigo 501.º-A do CT, que respeita à “[a]rbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”, que produzirá efeitos apenas com a entrada em vigor de legislação específica sobre a matéria.

	às seguintes matérias”: j) “Forma de cumprimento e garantias da retribuição”	j) “Forma de cumprimento e garantias da retribuição, <u>bem como pagamento de trabalho suplementar</u> ”
Artigo 268.º, n.º 3	“O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.	<i>Revogado</i>

Importa ter presente que, cf. o n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 93/2019, “[a]s disposições de instrumento de regulamentação coletiva de 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”.

TRABALHADORES COM DOENÇA ONCOLÓGICA

O regime de especial tutela reservado aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica é expressamente alargado a trabalhadores com doença oncológica:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 85.º, n.º 1 e 2	<p>“1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular [...]”.</p> <p>“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.”</p>	<p>“1 - O trabalhador com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> é titular [...]”.</p> <p>“2 - O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhador com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> e na sua readaptação profissional.”</p>

<p>Artigo 86.º, n.º 1 e 4</p>	<p>“1 – [...] medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica [...]”.</p> <p>“4 – [...] protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica [...]”.</p>	<p>“1 – [...] medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, <u>nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento</u> [...]”.</p> <p>“4 – [...] proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica, <u>nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento</u> [...]”.</p>
<p>Artigo 87.º, n.º 1</p>	<p>“O trabalhador com deficiência ou doença crónica [...]”.</p>	<p>“O trabalhador com deficiência ou doença crónica, <u>nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento</u> [...]”.</p>

PERÍODO EXPERIMENTAL

TRABALHADORES À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO E DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO. ESTÁGIO PROFISSIONAL

Passam a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias – superior face ao regime regra de 90 dias – os designados “*trabalhadores à procura de primeiro emprego*”⁷ e os “*desempregados de longa duração*”⁸. Esta será, porventura, a alteração mais sensível, tendo justificado a observação que acompanhou a promulgação do diploma pelo Presidente da República, acima transcrita.

Estas hipóteses – referentes à situação concreta do candidato a emprego – deixam de integrar o elenco de motivos que autorizavam a contratação a termo, passando, em contrapartida, os respetivos contratos (por tempo indeterminado) a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias⁹.

Na Exposição de Motivos subjacente à Proposta de Lei n.º 136/XIII, é referido que esta solução não se afigura “[e]xcessiva, nem desproporcionada, na medida em que apenas se permite um tempo razoável (o já previsto na lei) para [que] as partes possam ponderar a viabilidade da situação laboral criada numa experiência real de trabalho, para públicos que podem gerar alguma incerteza aos putativos empregadores, e desta forma criar uma

⁷ O Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, define “jovens à procura do primeiro emprego” como “[a]s pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo”.

⁸ O Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, define “desempregados de longa duração” como “[a]s pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P., há 12 meses ou mais”.

⁹ Cf. a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII.

real e efetiva possibilidade de serem contratados com contrato de trabalho sem termo” [...] “que, por definição, é a modalidade contratual que melhor se adequa ao princípio constitucional da segurança no emprego”¹⁰:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 112.º, n.º 1, al. 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”.	“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) <u>Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração</u> ”.

Passa a ser ainda expressamente referido que, em caso de estágio profissional em benefício da mesma entidade, em execução da mesma atividade, com duração inferior ou igual à definida para o período experimental, este deverá ter-se por reduzido ou excluído, na correspondente proporção:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
artigo 112.º, n.º 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.”	“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, <u>ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade</u> , tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, <u>desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador</u> ”.

¹⁰ Cf. a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII.

TRABALHO A TERMO (EM GERAL)

AFASTAMENTO DO REGIME LEGAL POR IRCT

Apenas dois aspetos do regime da contratação a termo passam a poder ser alterados por IRCT: (i) a densificação de “necessidade temporária da empresa”; e (ii) o regime de preferência na admissão:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 139.º	“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”	“O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, <u>não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º</u> ”.

É importante referir que cf. o n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 93/2019, “[a]s disposições de instrumento de regulamentação colectiva de 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”.

LANÇAMENTO DE NOVA ATIVIDADE E INÍCIO DO FUNCIONAMENTO DE EMPRESA OU DE ESTABELECIMENTO

A convocação do fundamento “[i]nício do funcionamento de empresa ou de estabelecimento” passa a ser admitida apenas em empresas com um **número máximo de 250 trabalhadores** (sendo o limite anterior de 750).

A contratação a termo com fundamento seja em “[l]ançamento de nova atividade de duração incerta”, seja em “[i]nício do funcionamento de empresa ou de estabelecimento” passa a ser expressamente balizada pelo **horizonte temporal de 2 anos**:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 140.º,	“Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como	“Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento

n.º 4, al. a)	início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”;	de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com <u>menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos</u> ”;
---------------	---	--

ELIMINAÇÃO DA POSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO A TERMO COM “TRABALHADORES À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO” E “DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO”

Esta alteração surge em linha com a extensão prevista, para estes casos, do período experimental (*v. supra*) –, passando a ser prevista a possibilidade de contratação a termo de “trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração” – ou seja, profissional com idade igual ou superior a 45 anos e inscrito no IEFP, I. P. há 25 meses ou mais¹¹:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 140.º, n.º 4, al. 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”;	“Contratação de trabalhador <u>em situação de desemprego de muito longa duração</u> ”;

ALTERAÇÃO AOS PRAZOS MÁXIMOS DE CONTRATAÇÃO A TERMO

Para os **contratos a termo certo**, antes celebrados, conforme os fundamentos subjacentes, por 18 meses, 2 e 3 anos, passa a ser previsto o **prazo de 2 anos**. Já os **contratos a termo incerto**, que podiam alongar-se até 6 anos, passam a ter por **limite 4 anos**, resultando, assim, significativamente encurtados.

Passa ainda a ser ainda expressamente referido que nos casos de contrato a termo com fundamento em “lançamento de nova atividade de duração incerta” e de “início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento” o limite temporal dos 2 anos deve ser contado logo a partir do “início do motivo justificativo”:

¹¹ Cf. a definição utilizada no artigo 4.º, n.º 1, al. c), do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho cf. a definição utilizada no artigo 4.º, n.º 1, al. c), do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho.

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 148.º, n.ºs 1 e 4	<p>1 – “O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:</p> <p>a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;</p> <p>b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;</p> <p>c) Três anos, nos restantes casos”.</p> <p>4 – “A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos”.</p>	<p>1 – “A duração do contrato de trabalho a termo certo <u>não pode ser superior a dois anos</u>”.</p> <p>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 <u>os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo</u>”.</p> <p>5– A duração do contrato de trabalho a termo incerto <u>não pode ser superior a quatro anos</u>”.</p>

Já no que respeita às renovações dos contratos a termo certo, o antes disposto na parte inicial do n.º 1, do artigo 148.º do CT, é acolhido, com alterações muito significativas, no n.º 4 do artigo 149.º do CT:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Parte inicial do artigo 148.º, n.º 1	<p>1 - “O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes [...]</p>	<p>“<i>Novo n.º 4 do Artigo 149.º:</i></p> <p>“O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes <u>e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele</u>”.</p>

Da nova redação parece decorrer que, por exemplo, um contrato que tenha uma duração inicial de 6 meses, embora podendo, em tese, ser objeto de 3 renovações, a duração total de tais renovações não poderá ir além de 6 meses (prazo inicial do contrato), pelo que este terá, assim, uma duração máxima de 1 ano. Admitindo que o fundamento para a contratação autorizava, em teoria, um limite máximo de 2 anos, opera, por esta via, uma **redução significativa da duração do contrato**.

*Importa alertar que os novos prazos são aplicáveis apenas aos contratos celebrados após a entrada em vigor do diploma, ou seja **1 de outubro de 2019**.*

CONTRIBUIÇÃO POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

Em complemento à alteração introduzida ao CT, passa a ser, por regra, prevista uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, aplicável sempre que o peso anual de contratação a termo seja superior ao respetivo indicador sectorial anual. A taxa terá aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%, sendo o regime de progressão definido em decreto regulamentar. Esta taxa deverá ser paga no prazo de 30 dias a contar da notificação a efetuar pelos serviços da segurança social (em 2021).

TRABALHO A TERMO (EM ESPECIAL)

Alargamento relevante da possibilidade de celebração de contratos de trabalho de muito curta duração – anteriormente limitados apenas aos setores sazonais agrícolas e turísticos e agora estendidos a outros setores – e, bem assim, da duração antes associada a tais contratos, que passa de 15 para 35 dias:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 142.º	<p>“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.”</p>	<p>“O contrato de trabalho <u>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</u>, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de <u>duração não superior a 35 dias</u>, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o <u>local de trabalho</u> 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”.</p>

Os novos prazos são aplicáveis apenas aos contratos celebrados após a entrada em vigor do diploma, ou seja **1 de outubro de 2019**.

TRABALHO INTERMITENTE

Na modalidade contratual do trabalho intermitente, o trabalhador passa a ter de informar o empregador caso exerça outra atividade no período de inatividade, devendo o montante assim auferido ser deduzido à compensação retributiva paga, por força do trabalho intermitente, naquele período:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 160.º, n.ºs 1 e 3	“Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra actividade” (n.º 3)	“Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, <u>devendo informar o empregador desse facto</u> ” (n.º 1)
		“Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, <u>o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior</u> ” (n.º 3).

BANCO DE HORAS

“BANCO DE HORAS INDIVIDUAL” E “BANCO DE HORAS GRUPAL”

É eliminado o designado “banco de horas individual” – acordado diretamente entre cada trabalhador e o empregador –, devendo os regimes existentes cessar no prazo de 1 ano após a entrada em vigor do diploma¹².

Permanece inalterado o “Banco de Horas por Regulamentação Coletiva” (cf. art. 208.º), sendo significativamente modificado o regime do “Banco de Horas Grupal”, nomeadamente pela possibilidade da sua aplicação quando aprovado em referendo pelos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica:

¹² Cf. artigos 10.º, al. a) e 11.º, n.º 5 da Lei n.º 93/2019 e revogação do artigo 208.º-A do CT.

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<p>Artigo 208.º-B</p>	<p>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.</p> <p>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</p> <p>3 – Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:</p> <p>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;</p> <p>b) Trabalhador com filho menor</p>	<p>1 – <i>[sem alteração]</i>.</p> <p>2– <u>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.</u></p> <p>3– <u>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.</u></p> <p>4– <u>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.</u></p> <p>5– <u>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.</u></p> <p>6 – <u>Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por,</u></p>



Update

Momentum

Labour

	<p>de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p> <p>4 – Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo”.</p>	<p><u>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.</u></p> <p>7– <u>Havendo alteração na composição da equipa, seção 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.</u></p> <p>8– <u>A realização do referendo é regulada em legislação específica.</u></p> <p>9– <u>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.</u></p> <p>10 – <u>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.</u></p> <p>11– <u>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.</u></p> <p>12 – <u>Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo</u></p>
--	--	--

		<p><u>referendo um ano após o anterior.</u></p> <p>13 – (Anterior n.º 3).</p> <p>14 – (Anterior n.º 4).</p>
--	--	---

ASSÉDIO

No elenco de sanções disciplinares abusivas passa a ser feita menção àquelas que tenham sido motivadas pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio.

Por outro lado, a aplicação de sanções abusivas passa a ser cominada com contraordenação *muito grave* (e não já apenas *grave*).

O assédio passa a ser igualmente indicado na listagem exemplificativa de hipóteses de violação de garantias legais ou convencionais que legitimam resolução pelo trabalhador:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 127.º, n.º 1, al. a)	“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”	“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, <u>afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.</u> ”
Artigo 331.º, n.º 1, al. d)	N.A.	<u>“Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio”.</u>
Artigo 331.º, n.º 7	“Constitui contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva.”	“Constitui <u>contraordenação muito grave</u> a aplicação de sanção abusiva.”
Artigo 394.º,	“Violação culposa de garantias legais ou convencionais do	“Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, <u>designadamente a prática de assédio</u>

n.º 2, al. b)	trabalhador”	<u>praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”</u> .
---------------	--------------	---

FORMAÇÃO

AUMENTO DO NÚMERO MÍNIMO DE HORAS DE FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA (DE 35 PARA 40 HORAS ANUAIS)

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 131.º, n.º 2	“O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua [...]”	“O trabalhador tem direito, em cada ano, a <u>um número mínimo de quarenta horas de formação contínua [...]</u> ”

TRABALHO TEMPORÁRIO

AUMENTO DO RISCOS DE VINCULAÇÃO (A TÍTULO PERMANENTE) DO TRABALHADOR CEDIDO À EMPRESA UTILIZADORA

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO A TERMO CERTO SUJEITO A UM LIMITE DE 6 RENOVAÇÕES:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 173.º, n.º 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. ”	“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, <u>considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.</u> ”
Artigo 177.º,	“O contrato é nulo se não for	“O contrato é nulo se não for celebrado

<p>n.º 5</p>	<p>celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.”</p>	<p>por escrito ou não contiver <u>qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1.</u>”</p>
<p>Artigo 181.º, n.º 1, al. b)</p>	<p>“Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;”</p>	<p>“Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, <u>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.</u>”</p>
<p>Artigo 181.º, n.º 5</p>	<p>“Constitui contraordenação 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.”</p>	<p>“Constitui contraordenação <u>grave</u>, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas <u>alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.</u>”</p>
<p>Artigo 182.º, n.º 2</p>	<p>“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.”</p>	<p>n.º 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, <u>pode ser renovado até seis vezes.</u>”</p> <p><u>n.º 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.”</u></p>
<p>Artigo 185.º, n.º 10</p>	<p>“Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é</p>	<p>“Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, <u>é aplicável ao trabalhador</u> temporário o instrumento de</p>

	aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.”	regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.”
--	---	---

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

EXTENSÃO DOS PRAZOS

Os trabalhadores passam a dispor de mais 2 dias úteis (a alteração é de 3 para 5 dias úteis) para solicitar à Direção geral do Emprego e das Relações de Trabalho que proceda à verificação dos requisitos previstos para o despedimento por extinção do posto de trabalho.~

É ainda alargado – de 10 para 15 dias úteis – o prazo para a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva, transmitirem ao empregador o seu parecer fundamentado e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
Artigo 370.º, n.º 1 e 2	n.º 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	n.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.”

	<p>se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.”</p> <p>n.º 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.”</p>	<p>n.º 2 “Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos <u>cinco dias</u> 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.”</p>
--	---	---

Rita Canas da Silva

rca@servulo.com

Rui Oliveira Alves

roa@servulo.com

Pedro Amaral

Realizou o Estágio de Verão no Departamento de Laboral da SÉRVULO