

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

julho de 2019

### LEGISLAÇÃO

#### CÓDIGO DO TRABALHO | ALTERAÇÕES

**Texto de Substituição da Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª (Governo) e dos Projetos de Lei n.º 137/XIII/1.ª (PCP), 550/XIII/2.ª (PAN), 729/XIII/3.ª (BE), 732/XIII/3.ª (BE), 797/XIII/3.ª (PCP), 901/XIII/3.ª (PEV), 904/XIII/3.ª (BE), 905/XIII/3.ª (BE) e 912/XIII/3.ª (PCP)**

Aprovado pela Assembleia da República a 19-7-2019, dá nova redação aos artigos 3.º, 63.º, 85.º, 86.º, 87.º, 112.º, 127.º, 131.º, 139.º, 140.º, 142.º, 143.º, 148.º, 149.º, 159.º, 160.º, 173.º, 177.º, 181.º, 182.º, 185.º, 208.º-B, 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 do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-2 (artigo 2.º).

De entre as muitas alterações inseridas no articulado, destacam-se as 15 a seguir versadas:

1. Inclusão do pagamento do trabalho suplementar entre as matérias (enumeradas no artigo 3.º, n.º 3) relativamente às quais os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem afastar o previsto na lei em sentido mais favorável ao trabalhador (e consequente revogação do n.º 3 do artigo 268.º);
2. Alargamento ao trabalhador com doença oncológica dos princípios, regras e soluções estabelecidos para o trabalhador com deficiência ou doença crónica (artigos 85.º, 86.º e 87.º);
3. Fixação em 180 dias do período experimental de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração (doravante incluídos, junto com os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham especial qualificação, na alínea b) do artigo 112.º, v. adiante o n.º 5.);
4. Inclusão, entre os casos de redução ou de exclusão do período experimental por determinação da lei (previstos no artigo 112.º, n.º 4) “de estágio profissional para a mesma atividade” de duração “inferior ou igual” à daquele, desde que celebrado com o mesmo empregador;
5. Substituição da licitude de princípio do afastamento por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho do regime legal do contrato de trabalho a termo resolutivo (proclamada no artigo 139.º, com quatro exceções), pela interdição de princípio de tal afastamento, permitido agora em apenas duas situações: concretização do que seja a “necessidade temporária da empresa” a que alude o n.º 1 do artigo 140.º e preferência na admissão, em linha com o artigo 145.º;
6. Limitação dos casos, previstos no artigo 140.º, n.º 4, em que, excecionalmente, o contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado “para além” das situações previstas no seu n.º 1. A admissão, prevista na alínea a), fundada em “lançamento de nova atividade de duração incerta” ou em “início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento” (permitida agora apenas em empresa com “menos de 250 trabalhadores”), só pode ocorrer nos “dois anos posteriores a qualquer um desses factos”. Já a alínea b) fica reduzida a uma única situação: “trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração” (definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea c), do DL n.º 72/2017, de 21-6, v. supra o n.º 2.);
7. Redução dos limites máximos de duração dos contratos de trabalho a termo certo e a termo incerto, para dois e quatro anos, respetivamente (artigo 148.º, n.ºs 1 e 5). Fundando-se o contrato a termo certo no “lançamento de nova atividade de duração incerta” ou no “início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento” e em linha com o previsto na parte final da alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º (v. supra o n.º 5.), não pode o mesmo “exceder os dois anos posteriores ao

início do motivo justificativo”. Estes novos limites não se aplicam aos contratos celebrados antes da entrada em vigor da lei que os define (artigo 11.º, n.º 4);

**8.** Fixação de nova regra para a renovação do contrato de trabalho a termo certo, a qual é permitida “até três vezes”, sem que a duração total das renovações possa, contudo, “exceder a do período inicial daquele” (artigo 149.º, n.º 4). Esta nova regra não se aplica aos contratos anteriores à entrada em vigor da lei que a estabelece (artigo 11.º, n.º 4);

**9.** Eliminação do banco de horas individual, por revogação do artigo 208.º-A, e sujeição dos existentes a uma norma transitória que prescreve a respetiva cessação no prazo de um ano contado da sua entrada em vigor (artigos 10.º, alínea a), e 11.º, n.º 5);

**10.** Criação de uma nova modalidade de “banco de horas grupal”, na qual a aplicação do regime do banco de horas ao conjunto os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica resulta da sua aprovação “em referendo” por, “pelo menos, 65%” dos trabalhadores a abranger e implica o aumento do período normal de trabalho “até duas horas diárias”, podendo “atingir 50 horas semanais”, mas tendo tal “acréscimo por limite 150 horas por ano”, por período não superior a quatro anos (artigo 208.º-B, n.ºs 2, 3, 4, 5 e 6 a 9);

**11.** Sujeição da escolha pelo trabalhador não sindicalizado da convenção coletiva que lhe passa a ser aplicável novas regras: necessidade de o trabalhador se integrar no âmbito do respetivo “setor de atividade, profissional e geográfico”, prazo para se valer de tal prerrogativa (três meses após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou o início da execução do contrato de trabalho, se posterior), limitação da mesma a uma única vez, termo da aplicação da convenção escolhida (até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses), possibilidade de revogação da escolha pelo trabalhador (artigo 497.º, n.ºs 1 a 5);

**12.** Inclusão entre as matérias cujos efeitos se mantêm

para lá da caducidade da convenção coletiva de trabalho, da parentalidade e da segurança e saúde no trabalho (artigo 501.º, n.º 8);

**13.** Possibilidade de qualquer das partes, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevivência previsto no artigo 501.º, recorrer à arbitragem (nos termos do artigo 512.º), tendo em vista a suspensão daquele por período não inferior a 4 meses e a mediação pelo árbitro presidente, por haver “probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total convenção coletiva” (novo artigo 501.º-A);

**14.** Inclusão, entre as causas de cessação de vigência da convenção coletiva de trabalho, da “caducidade, decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes”, prescrevendo, em tal hipótese, a aplicabilidade do n.º 8 do artigo 501.º relativo à manutenção de efeitos em caso de caducidade - salvo se a “extinção ou perda da qualidade” de associação sindical ou de empregadores for “promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter” tal caducidade, hipótese em que a deliberação que a tenha por objeto será “nula e de nenhum efeito”, mantendo-se em vigor “a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover” (artigo 502.º, n.ºs 1, alínea c), 6 e 7);

**15.** Aplicabilidade do regime de manutenção de efeitos da convenção coletiva após a sua caducidade à “cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão” (novo artigo 515.º-A).

Aguarda promulgação pelo Presidente da República e publicação em DR.

Entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação (artigo 13.º, n.º 1), com exceção do novo artigo 501.º-A, que apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regule a mesma matéria.

Para mais informações, por favor contacte:

**DIOGO LEOTE NOBRE**

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**JOANA VASCONCELOS**

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

**CLÁUDIA DO CARMO SANTOS**

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2019. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:  
[boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:  
[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:  
[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).