

# Boletim Laboral Portugal



## LEGISLAÇÃO

### “AGENDA DO TRABALHO DIGNO E DE VALORIZAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO” | PROPOSTA DE LEI

#### Proposta de Lei n.º 15/XV

Aprovada em Conselho de Ministros, em 2-6-2022, foi apresentada à Assembleia da República “com pedido de prioridade e urgência”, conforme refere a sua Exposição de Motivos.

Procede à transposição de duas Diretivas da UE: 2019/1152, de 20-6, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE, e 2019/1158, de 20-6, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

E altera vários diplomas em matéria laboral, entre os quais se contam:

- o Código do Trabalho;
- a Lei n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta o Código do Trabalho;
- a Lei n.º 107/2009, de 14-9, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social;
- o DL n.º 235/92, de 24-10 de outubro, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico;
- o Código de Processo do Trabalho;
- o DL n.º 102/2000, de 2-6, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho.

No que especificamente respeita ao Código do Trabalho, altera os seus artigos 3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 25.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º, 106.º, 107.º, 108.º, 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 173.º, 179.º, 180.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 252.º, 252.º-A, 257.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 344.º, 345.º, 354.º, 371.º, 424.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º A, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º.

Adita-lhe, ainda, os artigos 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 89.º-A, 101.º-A a 101.º-G, 338.º-A, 498.º A e 500.º-A, relativos, respetivamente, à representação e negociação coletiva das pessoas em situação de dependência económica, às condições de aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica, à presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, ao contrato de trabalho com estudante, ao estatuto do trabalhador cuidador, à proibição do recurso à terceirização de serviços em caso de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, ao alargamento da aplicabilidade do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente e à arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva.

Centrando-nos, por agora, nas muitas modificações propostas ao Código do Trabalho, justifica-se, neste momento destacar, pela novidade que representam, as que se seguem.

## 1. LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DA MÃE E DO PAI

- 1.1 Fixa o período de gozo obrigatório, por parte da mãe, em “42 dias consecutivos” (e não já “seis semanas”) a seguir ao parto (artigo 41.º, n.º 2);
- 1.2 Aumenta (de 20) para “28 dias, seguidos ou interpolados”, a gozar “nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança”, a licença parental inicial exclusiva do pai (artigo 43.º, n.º 1);
- 1.3 Aumenta (de “cinco dias úteis”) para “sete dias de licença, seguidos ou interpolados”, o período de licença parental inicial exclusiva do pai subsequente à anterior, desde que gozada em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe (artigo 43.º, n.º 2).

## 2. TRABALHADOR CUIDADOR

- 2.1 Define o trabalhador cuidador como “aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável” (Lei n.º 100/2019, de 6-9) “mediante apresentação do respetivo comprovativo” (artigo 101.º-A);
- 2.2 Atribui ao trabalhador cuidador os seguintes direitos, regulando o respetivo exercício:
  - direito “a uma licença anual de cinco dias úteis” (a gozar “de modo consecutivo”), para “assistência à pessoa cuidada”, a qual “não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho” (artigo 101.º-B);
  - direito “a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos”, correspondendo (“salvo acordo em contrário”) o período normal de trabalho a tempo parcial “a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável” e sendo prestado, “conforme o pedido do trabalhador cuidador (...) diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana” (artigo 101.º-C);
  - “direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível” (tal como previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º), “de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência” (artigos 101.º-D e 101.º-E);
  - direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível,

em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada (artigos 252.º, n.ºs 1, 2, 3 e 4);

- direito a proteção reforçada em caso de despedimento, traduzida esta na necessidade de parecer prévio da CITE, na presunção de que o mesmo é “feito sem justa causa” e na aplicabilidade do regime especial contido “nos n.ºs 3 a 9 do artigo 63.º” (artigo 101.º-F).

Sobre o trabalhador cuidador v., ainda, os n.ºs 3.3 e 5.2.

## 3. PERÍODO EXPERIMENTAL

- 3.1 Adiciona duas novas regras (contidas nos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º, renumerando as normas que de momento lhes correspondem), as quais prescrevem, respetivamente:
  - a redução ou exclusão *ex lege* do período experimental previsto na subalínea *iii*) da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 112.º, “consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias”, por tal modo assegurando a sua conformidade com a leitura conforme à Constituição que dele fez o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021 (do qual se deu nota na edição de junho de 2021 deste Boletim Laboral);
  - a redução *ex lege* do período experimental consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses;
- 3.2 Aumenta (de 15) para 30 dias o aviso prévio a que está obrigado o empregador, sempre que o período experimental tenha durado mais de 120 dias (artigo 114.º, n.º 3);
- 3.3 Adiciona ao elenco de trabalhadores relativamente aos quais a denúncia pelo empregador do contrato de trabalho durante o período experimental o obriga a comunicar à CITE (“no prazo de cinco dias úteis a contar da data” da mesma) o “trabalhador cuidador” (artigo 114.º, n.º 5, v. acima o n.º 2.1);
- 3.4 Impõe ao empregador a comunicação à ACT, “mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea *iii*) da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho”;

3.5 Proclama que “é ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais”, aplicando-se-lhe “os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º” do Código do Trabalho, “com as necessárias adaptações”, uma vez judicialmente declarado tal “caráter abusivo” (artigo 114.º, n.ºs 7 e 8).

#### 4. GARANTIA DO EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE PROFISSIONAL PELO TRABALHADOR

4.1 Adiciona uma nova alínea - k) - ao n.º 1 do artigo 129.º, por força da qual é proibido ao empregador “obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício”;

4.2 Mas ressalva, no novo n.º 2 do mesmo artigo 129.º, que a permissão resultante *a contrario* da interdição imposta ao empregador “não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1” do artigo 128.º, “nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades”.

#### 5. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

5.1 Reforça a interdição contida no artigo 143.º, n.º 1, ao esclarecer que a mesma abrange a interdição de “nova admissão ou afetação de trabalhador” através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário “cuja execução se concretize”, não apenas “no mesmo posto de trabalho”, mas também na mesma “atividade profissional”, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns;

5.2 Adiciona ao elenco de trabalhadores relativamente aos quais a não renovação do contrato de trabalho a termo certo obriga o empregador a comunicar à CITE o respetivo motivo (“no prazo de cinco dias úteis a contar “da data do aviso prévio”) o “trabalhador cuidador” (artigo 144.º, n.º 3, v. acima o n.º 2.1).

5.3 Aumenta (de 18) para “24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º”, a compensação devida ao trabalhador, em caso de “caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador” (artigo 344.º, n.º 1);

5.4 Aumenta (de 18) para “24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade” e, por tal modo uniformiza a compensação devida ao trabalhador em caso de “caducidade de contrato de trabalho a termo incerto”, qualquer que seja a sua duração (artigo 345.º, n.º 4).

#### 6. ADAPTABILIDADE GRUPAL

6.1 Alarga a exceção à aplicabilidade deste regime contida na alínea b) do n.º 2 do artigo 206.º, nela incluindo o trabalhador cujo filho, “independentemente da idade”, tenha deficiência ou doença crónica (“salvo manifestação, por escrito, da sua concordância”);

6.2 Cria mais uma exceção à aplicabilidade deste regime, prevista na alínea c), aditada ao n.º 2 do artigo 206.º, relativa ao “trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência” (“salvo manifestação, por escrito, da sua concordância”).

#### 7. BANCO DE HORAS GRUPAL

7.1 Alarga a exceção à aplicabilidade deste regime contida na alínea b) do n.º 13 do artigo 208.º-A, nela incluindo o trabalhador cujo filho, “independentemente da idade”, tenha deficiência ou doença crónica (“salvo manifestação, por escrito, da sua concordância”);

7.2 Cria mais uma exceção à aplicabilidade deste regime, prevista na alínea c), aditada ao n.º 13 do artigo 208.º-A, relativa ao “trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência” (“salvo manifestação, por escrito, da sua concordância”).

#### 8. SUBSTITUIÇÃO DA PERDA DE RETRIBUIÇÃO POR MOTIVO DE FALTA

Prescreve que sempre que o trabalhador pretenda evitar a “perda de retribuição por motivo de faltas” através da “renúncia a dias de férias (em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º)”, mediante “declaração expressa” sua, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador” (alínea a) do n.º 1 e novo n.º 3 do artigo 257.º), nos termos do n.º 1.

## 9. PROIBIÇÃO DO RECURSO À TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS EM CASO DE DESPEDIMENTO COLETIVO OU POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

9.1 Interditada, em geral, o recurso “à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades” anteriormente asseguradas “por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho” (artigo 338.º-A, n.º 1);

9.2 Qualifica como “contraordenação muito grave, imputável ao beneficiário da aquisição de serviços”, a violação de tal proibição (artigo 338.º-A, n.º 2).

## 10. ESCOLHA PELO TRABALHADOR DE CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL

Estabelece um duplo limite na escolha pelo trabalhador não filiado da convenção coletiva de trabalho (ou decisão arbitral) que lhe “passa a ser aplicável”, previsto e regulado no artigo 497.º, ao adicionar-lhe um novo n.º 4, que impede “a escolha de convenção coletiva (...) se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão” e que prescreve que “a emissão desta afasta a aplicação da convenção que tenha, eventualmente, sido escolhida”.

Para mais informações, por favor contacte:

<p><b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2022. 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).