



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

setembro de 2019

### LEGISLAÇÃO

#### ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO – ALTERAÇÃO AOS REGIMES JURÍDICOS DA PROTEÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE

##### Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro

Consagra várias novas soluções em matéria de proteção da parentalidade, modificando os artigos 35.º, 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 46.º, 53.º, 65.º, 94.º, 114.º, 144.º, 249.º e 255.º do Código do Trabalho (CT) e aditando ao respetivo articulado cinco novos artigos: 33.º-A, 35.º-A, 37.º-A, 46.º-A e 252.º-A. Altera, ainda, em conformidade, os regimes de proteção social contidos nos Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9-4, e n.º 91/2009, de 9-4.

Nas alterações ao CT, cabe destacar as relativas às situações de nascimento prematuro: aumento da licença parental inicial atribuída à mãe em trinta dias e, caso o bebé deva permanecer hospitalizado para lá do período de internamento pós-parto recomendado, acréscimo do correspondente período à licença parental inicial (artigo 40.º, n.ºs 7 e 6). Depois, o aumento da licença parental exclusiva do pai para vinte dias úteis, seguidos ou interpolados, de gozo obrigatório nas seis semanas subsequentes ao nascimento do filho). Esgotados estes, terá o pai direito a mais cinco, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2). E, ainda, o alargamento expresso da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica às situações de doença oncológica, com novas regras relativas ao seu prolongamento em situações de necessidade ou de doença em estado terminal (artigo 53.º, n.ºs 1, 2, e 3).

As alterações aos artigos 44.º, 46.º, 53.º, 114.º, 144.º, 249.º e 255.º e os novos artigos 33.º-A a 252.º-A do CT entram em vigor a 4-10-2019, as demais apenas com o Orçamento de Estado posterior à sua publicação.

#### ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO – ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

##### Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

Altera os artigos 3.º, 63.º, 85.º a 87.º, 112.º, 127.º, 131.º, 139.º, 140.º, 142.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 CT, e adita-lhe dois novos artigos: 501.º-A e 515.º-A. Modifica, ainda, em conformidade, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16-9.

A alterações inseridas no articulado do CT – das quais se deu nota na edição de julho de 2019 deste Boletim Laboral – incidem, entre outras matérias, sobre regulação do pagamento do trabalho suplementar por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), proteção do trabalhador com doença oncológica, duração do período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, contratação a termo, banco de horas individual e grupal, sobrevivência e caducidade da convenção coletiva de trabalho.

Entra em vigor a 1-10-2019, com exceção do novo artigo 501.º-A, que apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.

#### ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO – ADAPTAÇÃO AO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

##### Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro

Altera os artigos 5.º-A, 7.º, 10.º, 12.º a 22.º, 25.º a 27.º, 28.º, 30.º a 34.º, 36.º, 38.º a 40.º-A, 44.º, 49.º a 51.º, 54.º, 56.º, 58.º, 60.º, 61.º, 62.º, 64.º, 66.º a 68.º, 70.º, 72.º a 74.º, 77.º, 79.º a 83.º-A, 88.º, 90.º, 98.º-C, 98.º-D, 98.º-F, 98.º-G, 98.º-H, 98.º-I, 98.º-L, 98.º-O, 100.º, 104.º, 105.º, 107.º, 121.º, 122.º, 127.º, 131.º, 134.º, 137.º, 139.º, 148.º, 150.º, 155.º, 156.º, 160.º a 162.º, 170.º, 172.º, 185.º, 186.º-E, 186.º-F, 186.º-H, 186.º-K, 186.º-L, 186.º-N, 186.º-O, 186.º-Q e 186.º-S do Código de Processo do Trabalho (CPT), aditando-lhe cinco novos artigos: 19.º-A, 33.º-A, 36.º-A, 78.º-A e 201.º.

Justificada pela necessidade de adequar o CPT ao Código de Processo Civil de 2013, esta revisão do regime adjetivo laboral vai, contudo, mais além, modificando a disciplina de alguns dos processos especiais nele regulados, a saber: impugnação da regularidade e licitude do despedimento individual (artigos 98.º-B e segs.), impugnação do despedimento coletivo (artigos 156.º e segs.), tutela da personalidade do trabalhador (artigo 186.º-D e segs.) e reconhecimento da existência de contrato de trabalho (artigo 186.º-K segs.).

Entra em vigor a 9-10-2019.

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).

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.