

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

AGENDA DO TRABALHO DIGNO | ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL | PROPOSTA DE LEI APROVADA

Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (Gov.)

Aprovada na Assembleia da República a 10-2-2023, aguarda promulgação pelo Presidente da República e subsequente publicação, com vista a produzir efeitos a 1-4-2023.

Altera os 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 a 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 166.º-A, 168.º, 173.º, 179.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 192.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 249.º, 250.º, 251.º, 252.º, 252.º-A, 254.º, 255.º, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 337.º, 344.º, 345.º, 354.º, 360.º a 363.º, 366.º, 371.º, 383.º, 400.º, 401.º, 419.º, 424.º, 433.º, 438.º, 439.º, 447.º, 449.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º, 501.º A, 510.º, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º, 515.º a 517.º e 560.º do Código do Trabalho (CT). E adita-lhe, ainda, 16 novos artigos: 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 38.º-A, 89.º-A, 101.º-A a 101.ºH, 338.º-A, 498.º A e 500.º-A.

Numa primeira aproximação a estas novidades, justificam especial menção as 12 que se seguem:

1. GOZO PARTILHADO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL (artigo 40.º, n.ºs 4 e 5, do CT)

Relativamente ao período entre os 120 e os 150 dias da licença parental, e como alternativa ao respetivo gozo simultâneo por ambos os progenitores (cabendo 15 dias a cada um), permite-se agora à mãe e ao pai cumular os dias de licença parental inicial remanescentes com trabalho a tempo parcial.

Nesse sentido, o trabalho a tempo parcial corresponderá a um período de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável e os períodos diários de licença contarão como meios-dias, sendo adicionados para determinação da duração da licença. Também nesta modalidade, a licença parental inicial pode ser gozada por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial.

2. LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI (artigo 43.º, n.ºs 1 a 3, do CT)

É alargada (de 20) para 28 dias úteis, a gozar obrigatoriamente nos 42 dias subsequentes ao parto: 7 deles (e não já 5) de forma consecutiva e imediata, os demais seguidos ou em períodos interpolados de, pelo menos, 7 dias.

De igual modo, são aumentados (de 5) para 7, seguidos ou interpolados, os dias úteis adicionais a que o pai terá direito, esgotados os referidos 28 e desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

3. FALTAS POR LUTO GESTACIONAL (artigos 38.º-A, 65.º, n.º 2, e 249.º, n.º 2, al. h), do CT)

Cria uma nova justificação de faltas da mãe e do pai trabalhadores, aplicável em caso de aborto espontâneo ou de interrupção de gravidez e até 3 dias consecutivos.

Estas faltas, que não implicam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos (retribuição incluída) como prestação efetiva de trabalho, representam, para a mãe, uma alternativa à licença por interrupção de gravidez. Quanto ao pai, terá direito a tais faltas por luto gestacional se e enquanto a mãe trabalhadora beneficiar de uma ou das outras.

4. TRABALHADOR CUIDADOR (artigos 101.º-A a 101.º-H e 252.º, n.º 2, do CT)

Atribui um significativo conjunto de direitos e de garantias ao trabalhador cuidador - aquele que presta atividade profissional em execução de um contrato de trabalho e que, em simultâneo, acompanha e cuida, de forma regular, mas não permanente, um seu familiar, sendo, por isso, reconhecido como cuidador informal não principal, nos termos do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6-9.

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível, à licença de cuidador e à justificação de faltas. Está, ainda, dispensado de prestar trabalho suplementar. E é especialmente protegido em caso de despedimento, bem como de denúncia no período experimental e de caducidade do seu contrato de trabalho a termo certo.

5. DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL NA ADMISSÃO DE TRABALHADOR À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO (artigo 112.º, n.º 1, alínea a), subalínea iii), e n.º 5, do CT)

Mantém em 180 dias a duração do período experimental aplicável à contratação por tempo indeterminado de trabalhador à procura do primeiro emprego.

E determina, de forma inovadora, que tal período será reduzido ou excluído, sempre que um anterior contrato de trabalho a termo certo, para a mesma atividade, entre o trabalhador e um empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6. JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS POR DOENÇA (artigo 254.º, n.ºs 2 e 5, do CT)

Admite um novo meio de justificação das faltas por doença, para além da declaração do estabelecimento hospitalar ou centro de saúde, e do atestado médico: a declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde ou dos Serviços Regionais de Saúde das

Regiões Autónomas, baseada em auto declaração do trabalhador, sob compromisso de honra, quando a situação de doença não exceda os 3 dias consecutivos. Tal declaração pode ser emitida até duas vezes por ano.

7. VALOR DO ACRÉSCIMO POR TRABALHO SUPLEMENTAR (artigo 268.º, n.ºs 1 e 2, do CT)

Aumenta o valor do acréscimo remuneratório por trabalho suplementar, sem, contudo, retomar o modelo que vigorou até 2012.

Mais exatamente, mantém em 25%, 37,5% ou 50% do valor/hora o montante do acréscimo devido, consoante o momento em que é prestado o trabalho suplementar, desde que este não exceda 100 horas por ano. Se e quando tal suceda, cada hora para lá dessas 100 será paga com um acréscimo de, respetivamente, 50%, 75% e 100%.

8. RENÚNCIA PELO TRABALHADOR AOS SEUS CRÉDITOS (artigo 337.º, n.º 3, do CT)

Proíbe, expressa e genericamente, a renúncia, pelo trabalhador, aos seus créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação – salvo no contexto de uma conciliação obtida em tribunal.

E, ao fazê-lo, inviabiliza a prática, muito difundida e amparada numa jurisprudência em regra favorável, de atribuir às declarações subscritas pelo trabalhador quando da cessação do contrato de trabalho, de que recebeu determinada quantia do empregador e de que nada mais tem a haver deste, um propósito de renúncia aos seus créditos laborais, que teria como efeito a respetiva extinção e a consequente libertação do empregador.

9. PROIBIÇÃO DE RECURSO AO OUTSOURCING (artigo 338.º-A do CT)

Proíbe expressa e genericamente, sem qualquer diferenciação ou ressalva, o *outsourcing*, i.e., a aquisição de serviços externos a terceiros, para satisfação de necessidades que eram asseguradas por trabalhador cujo contrato de trabalho tenha cessado por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, nos 12 meses posteriores a este.

10. COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO CERTO (artigo 344.º, n.º 2, do CT)

Determina que a caducidade do contrato de trabalho a termo certo confere ao trabalhador direito a compensação, desde que não ocorra por sua iniciativa.

E aumenta o valor da compensação devida (de 18) para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato (ou proporção correspondente, sendo esta inferior).

11. COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO INCERTO (artigo 345.º, n.º 4, do CT)

Aumenta o valor da compensação devida pela caducidade do contrato (de 18 e 12, consoante o caso) para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração deste (ou proporção correspondente, se inferior), em rigoroso paralelo com o estabelecido para a caducidade do contrato de trabalho a termo certo.

12. COMPENSAÇÃO POR DESPEDITAMENTO COLETIVO (artigo 366.º, n.º 1, do CT)

Aumenta (de 12) para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ou respetiva proporção, sendo o caso) a compensação devida ao trabalhador por despedimento coletivo, aplicável a várias outras situações de cessação do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer das partes.

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
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2023 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.

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

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