



crisboa

e-PUBLICAÇÃO

conferência alterações ao CÓDIGO do TRABALHO



conferência

ALTERAÇÕES AO
CÓDIGO DO TRABALHO



VEJA NO
YOUTUBE





DIPLOMAS*

DECRETO-LEI N.º 47344

Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25

Código Civil

Artigo 787.º (Direito à quitação)

Artigo 863.º (Natureza contratual da remissão)

Artigo 1248.º (Noção)

CONVENÇÃO 135 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO E FACILIDADES A CONCEDER AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_135_oit_trabalhadores_empresa.pdf

DECRETO DE APROVAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO

Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10

Constituição da República Portuguesa

Artigo 13.º (Princípio da igualdade)

Artigo 53.º (Segurança no emprego)

Artigo 55.º (Liberdade sindical)

Artigo 61.º (Iniciativa privada, cooperativa e autogestionária)

Artigo 62.º (Direito de propriedade privada)

* A presente compilação resulta de uma seleção concebida pelo CRL, a qual não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em <https://dre.pt/>.

DIRECTIVA 91/533/CEE DO CONSELHO, DE 14 DE OUTUBRO DE 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (Revogada)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31991L0533>

Artigo 1.º, n.º 2

DECRETO-LEI N.º 480/99

Diário da República n.º 261/1999, Série I-A de 1999-11-09

Código de Processo do Trabalho

Artigo 33.º-B (Intervenção do Ministério Público)

Artigo 34.º (Requerimento)

Artigo 39.º (Decisão final)

Artigo 51.º (Tentativa de conciliação)

Artigo 52.º (Desnecessidade de homologação)

Artigo 53.º (Elementos do auto de tentativa de conciliação)

DECRETO-LEI N.º 102/2000

Diário da República n.º 128/2000, Série I-A de 2000-06-02

Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho

Artigo 11.º (Poderes)



LEI N.º 7/2009

Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12

Código do Trabalho

Artigo 3.º, n.º 4 (Relações entre fontes de regulação)

Artigo 10.º-A (Representação e negociação coletiva)

Artigo 12.º-A (Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital)

Artigo 103.º (Regime da promessa de contrato de trabalho)

Artigo 106.º (Dever de informação)

Artigo 107.º (Meios de informação)

Artigo 108.º (Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro)

Artigo 109.º (Actualização da informação)

Artigo 111.º (Noção de período experimental)

Artigo 112.º (Duração do período experimental)

Artigo 114.º (Denúncia do contrato durante o período experimental)

Artigo 128.º (Deveres do trabalhador)

Artigo 129.º (Garantias do trabalhador)

Artigo 158.º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente)

Artigo 159.º (Período de prestação de trabalho)

Artigo 160.º (Direitos do trabalhador)

Artigo 285.º (Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)

Artigo 337.º (Prescrição e prova de crédito)

Artigo 338.º-A (Proibição do recurso à terceirização de serviços)

Artigo 349.º, n.º 5 (Cessação de contrato de trabalho por acordo)

Artigo 359.º (Noção de despedimento colectivo)

Artigo 366.º (Compensação por despedimento colectivo)

Artigo 381.º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento)

Artigo 382.º (Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador)

Artigo 383.º (Ilicitude de despedimento colectivo)

Artigo 384.º (Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho)

Artigo 389.º (Efeitos da ilicitude de despedimento)

Artigo 390.º (Compensação em caso de despedimento ilícito)

Artigo 391.º (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador)

Artigo 392.º (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador)

Artigo 442.º (Conceitos no âmbito do direito de associação)

Artigo 460.º (Direito a actividade sindical na empresa)

Artigo 461.º (Reunião de trabalhadores no local de trabalho)

Artigo 464.º (Direito a instalações)

Artigo 465.º (Afixação e distribuição de informação sindical)

Artigo 480.º, n.º 1 (Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável)

Artigo 482.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais)

Artigo 483.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais)

Artigo 484.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais)

Artigo 485.º (Promoção da contratação colectiva)

Artigo 498.º-A (Terceirização de serviços)



Artigo 500.º (Denúncia de convenção colectiva)

Artigo 501.º-A (Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação)

Artigo 505.º (Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos colectivos de trabalho) e segs.

LEI N.º 107/2009

Diário da República n.º 178/2009, Série I de 2009-09-14

Regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social

Artigo 13.º (Auto de notícia e participação)

Artigo 15.º-A (Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho)

LEI N.º 41/2013

Diário da República n.º 121/2013, Série I de 2013-06-26

Código de Processo Civil

Artigo 40.º (Constituição obrigatória de advogado) e segs.

DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, DE 20 DE JUNHO DE 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

Princípio n.º 5 e 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017

Considerandos 8, 16, 18 e 20

Artigo 1.º (Objeto e âmbito de aplicação)

Artigo 2.º (Definições)

Artigo 4.º (Dever de informação)

Artigo 6.º (Alteração da relação de trabalho)

Artigo 9.º (Emprego em paralelo)

Artigo 10.º (Previsibilidade mínima do trabalho)

Artigo 11.º (Medidas complementares aplicáveis a contratos de trabalho ocasional)

Artigo 12.º (Transição para outra forma de emprego)

Artigo 15.º (Presunção legal e procedimento de resolução simplificado)

Artigo 18.º (Proteção contra o despedimento e ónus da prova)

Artigo 24.º (Revogação)

LEI N.º 1-A/2020

Diário da República n.º 56/2020, 3º Suplemento, Série I de 2020-03-19

Medidas excepcionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19

Artigo 8.º-C (Reforço dos meios e poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho)

PROPOSTA DE LEI 15/XV/1

Data: 06-06-2022

Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno

LEI N.º 13/2023

Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03

Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno

A “AGENDA DO TRABALHO DIGNO”, OS CRÉDITOS LABORAIS E A REMISSÃO ABDICATIVA

JOÃO LEAL AMADO

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

REMISSÃO ABDICATIVA (ART. 863.º DO CÓDIGO CIVIL): UMA VELHA QUESTÃO

- Uma velha e consolidada prática empresarial, aquando da cessação do contrato de trabalho: a solicitação de assinatura, pelo trabalhador, de declarações por via das quais este abdica de quaisquer direitos que possua, ou possa possuir, sobre o empregador.
- “Renuncio a qualquer outro direito que tenha, ou possa ter, sobre a entidade empregadora”, “nada mais tenho a exigir da entidade empregadora”, “estou pago de tudo quanto me era devido e abdicó de qualquer outra importância”.

REMISSÃO ABDICATIVA: UMA NOVA SOLUÇÃO

- Renúncia e quitação.
- Um problema relançado por um Acórdão do STJ, proferido durante a discussão da Agenda, e relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes: o Acórdão “DouroAzul”, de 7/9/2022.
- A distinção tradicional, consagrada pela jurisprudência majoritária: o momento em que a declaração de renúncia é emitida pelo trabalhador (na vigência do contrato ou aquando/após a sua cessação?)

A IMPERATIVIDADE DAS NORMAS LABORAIS E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

- A nulidade das cláusulas contratuais contrárias a normas imperativas (art. 3.º, n.º 4, do CT).
- Possibilidade de renúncia, pelo trabalhador, aos direitos conferidos por essas normas?

O NOVO N.º 3 DO ART. 337.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

- O crédito do trabalhador, emergente do contrato, da sua violação ou cessação, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.
- Uma inovação que confere tutela aos créditos laborais do trabalhador, muitos deles resultantes de normas imperativas, garantindo que os mesmos não se extinguem em virtude de uma declaração abdicativa que a prática vem mostrando não corresponder a uma vontade livre e esclarecida do trabalhador.

A EXCEÇÃO: TRANSAÇÃO JUDICIAL

- Conciliação judicial: arts. 51.º a 53.º do CPT.
- Transação: nos termos do art. 1248.º, n.º 1, do CC, «transação é o contrato pelo qual as partes previnem ou terminam um litígio mediante recíprocas concessões».
- Remissão admitida: aqui o trabalhador já deu o passo, já recorreu ao tribunal e encontra-se devidamente assistido por um advogado, num processo presidido por um magistrado.

PROIBIÇÃO DE RENÚNCIA AOS CRÉDITOS E REVOGAÇÃO DO CONTRATO

- Uma solução que dificulta a cessação do contrato de trabalho através de revogação por mútuo acordo?
- Quando há um acordo revogatório existe, quase sempre, uma “compensação global” paga pelo empregador ao trabalhador (“despedimento negociado”).
- Nesse caso, a lei já protege a entidade empregadora, presumindo que naquela compensação foram incluídos e liquidados todos os créditos do trabalhador (art. 349.º, n.º 5, do CT).

BIBLIOGRAFIA

- João Leal Amado, “Da remissão abdicativa em Direito do Trabalho: nótula a propósito de um Acórdão recente do STJ”, Observatório Almedina, 03/10/2022.
- João Leal Amado, “Da bondade de uma alteração legislativa anunciada, em matéria de remissão abdicativa”, Observatório Almedina, 20/01/2023.
- Joana Nunes Vicente e Milena Silva Rouxinol, «Atividades sazonais e remissões radicais – por rios já dantes (mas não suficientemente) navegados», *Questões Laborais*, n.º 61, 2022.

alterações ao
**CÓDIGO do
TRABALHO**



crisboa



Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

Teresa Coelho Moreira

tmoreira@direito.uminho.pt

Art. 12.º-A

- 1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:
- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, **através da aplicação de sanções**, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente **o poder disciplinar**, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

- 2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente desse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.
- 3 – O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

- 4 – A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, **sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.**
- 5 – A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
- 6 – No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário a que se refere o número anterior, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o número 1, bem como o disposto no número 3, **cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.**

- 7 – A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
- 8 – A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, **são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação**, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

- 9 – Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as **normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada**, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.
- 10 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

- 11 – Em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:
 - a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
 - b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.
- 12 – A presunção prevista no n.º 1 **aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.**

alterações ao
**CÓDIGO do
TRABALHO**



crisboa



Informação e Período experimental

*PROFESSORA AUXILIAR – UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
(FACULDADE DE DIREITO – ESCOLA DO PORTO)*

ADVOGADA – SENIOR EMPLOYMENT SPECIALIST - REMOTE

ACCOSTA@UCP.PT



Dever de informação

Artigo 106.º [...]

3 — [...] (...)

e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

f) [...]

g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

j) [...]

l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável; cfr. n.o 4

p) O direito individual a formação contínua; cfr. n.o 4

q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;

r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;

s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

4 — A informação sobre os elementos referidos nas **alíneas f) a i), o), p) e r) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.**

5 — [...]

Artigo 107.º [...]

1 — [...]

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a) a e), h), i), o) e q)* do n.º 3 do artigo anterior.

3 — O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera -se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.

4 — A informação constante dos documentos referidos nos n.os 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador **em suporte papel ou em formato eletrónico** nos seguintes prazos:

a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2; *[a) a e), h), i), o) e q)* do n.º 3 do artigo anterior]

b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

5 — O empregador deve conservar **prova** da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

6 — As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

7 — *(Anterior n.º 5.)*

Artigo 108.º [...]

1 — [...]

a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;

b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;

c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;

d) [...]

e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;

f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;

g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2 — A informação referida nas alíneas b), c) ou e) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

3 — [...]

Artigo 109.º [...]

1 — O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e, no máximo, **até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.**

[...]

Período experimental

Artigo 111.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, **presume -se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.**

Artigo 112.º [...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é **reduzido ou excluído** consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6 — O período experimental é **reduzido** 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.

7 — *(Anterior n.º 5.)*

8 — *(Anterior n.º 6.)*

Artigo 114.º [...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

4 — [...]

5 — O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, **bem como no caso de trabalhador cuidador.**

6 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, 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.

7 — É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

8 — O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os **efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º**, com as necessárias adaptações.

9 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 5 e 6.



Proibição de outsourcing subsequente a um despedimento

Despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho

- O artigo 338.º-A do Código do Trabalho introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril
 - **Proibição do recurso à terceirização de serviços**
- 1 - Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 2 - A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

- 1. Inserção sistemática do preceito
- 2. Âmbito de aplicação
 - a) Despedimento coletivo
 - b) Despedimento por extinção do posto de trabalho
- 3. Terceirização como causa de ilicitude do despedimento ou tão-só como fundamento de ilícito contraordenacional
- 4. Segurança no emprego (artigo 53.º da CRP) v. Despedimento com justa causa objetiva

- 5. Pressuposto do despedimento coletivo (artigo 359.º do CT)
 - a) Motivos de mercado
 - b) Motivos estruturais
 - c) Motivos tecnológicos
- 6. A reestruturação da organização produtiva e a liberdade de iniciativa económica privada (artigo 61.º da CRP)

- 7. Admissibilidade constitucional de despedimento com causa objetiva
 - a) Motivos económicos
 - b) Medida necessária, adequada e proporcional
 - c) Sindicabilidade dos motivos económicos
- 8. Admissão constitucional e legal v. restrição legal
- 9. Incompatibilidade teleológica entre a permissão de justa causa objetiva, assente em motivos económicos, e a restrição de outsourcing

- 10. Inadequação com iniciativa económica privada
 - a) Liberdade de investimento
 - b) Liberdade de organização empresarial
 - c) Liberdade de contratação

- 11. Violação do princípio da igualdade

QUESTÕES**

<https://www.youtube.com/watch?v=2-EVsc0gYVo&t>

QUESTÃO 1

“A propósito das medidas do artigo 18.º da Diretiva (deu o exemplo da não renovação do contrato a termo): na sua opinião também se inclui aqui a denúncia no período experimental? Se o direito de o trabalhador solicitar uma fundamentação se aqui também abrange a denúncia por parte do empregador no período experimental?”

RESPOSTA

QUESTÃO 2

“Em relação ao artigo 129.º, al. k), do Código do Trabalho: isto o que vem permitir é que o trabalhador possa ter outro emprego, certo? Será o trabalhador que ficará com a responsabilidade de ter dois empregos e, como consequência, não conseguir descansar? Imagine um trabalhador que tenha dois empregos e que trabalhe 20 horas. Aqui a responsabilidade passará para o trabalhador ao invés de ser do empregador. É isso?”

RESPOSTA

QUESTÃO 3

“Alteração ao Dever de Informação previsto no artigo 106.º do Código do Trabalho. Aplicando-se também aos contratos em vigor, terão os contratos em vigor de ser alterados em função da alteração do artigo 106.º do Código do Trabalho? Ou terá pelo menos de ser facultada informação adicional que agora seja obrigatória e ainda não tenha sido? Como? Em que prazo?”

RESPOSTA

QUESTÃO 4

“Conhecemos a jurisprudência anterior sobre o recurso abusivo à figura da denúncia do contrato no período experimental. Tínhamos um enquadramento jurídico das consequências dessa denúncia que tinha uma sanção relativamente reduzida (pouco pesada): no fundo o pagamento do pré-aviso em falta. Não havia uma consequência jurídica que fosse para além disso (ex. não reaviva o contrato, etc.). Com a atual violação do dever de informação relativa ao período experimental e recurso abusivo à figura da denúncia do contrato no período

** A presente compilação transcreve, sem revisão, as questões colocadas pelos Advogados aos oradores relativamente a cada temática no final da conferência.

experimental – já sendo difícil o conceito do que é recorrer abusivamente a essa questão, ainda que já esteja tratado na jurisprudência –, na sua opinião a consequência, como está na alteração ao artigo, será mesmo tratar esse comportamento do empregador como um despedimento ilícito, uma vez que remete para normas do Código do Trabalho que regulam esse aspeto?”

RESPOSTA

QUESTÃO 5

«Em relação à informação dos regimes de proteção social, quando não existem benefícios complementares ou substitutivos assegurados pelo regime geral de segurança social, como podemos remeter para a legislação? Talvez nesta informação se possa dizer no contrato de trabalho que se aplica o código contributivo da segurança social, mas isso será suficiente? Estar a dizer quais são os regimes de proteção social e elencar todos os apoios, subsídios, abonos, pensões, etc... isso seria uma adenda.

E em relação ainda à questão da informação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho: o Senhor Professor referiu que mesmo que exista Portaria de Extensão temos de indicar outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho potencialmente aplicáveis. Teremos de indicar todos apesar de se dizer “nesta empresa o que aplicamos é este contrato coletivo de trabalho, mas existem outros com outros sindicatos”. Qual a opinião do Senhor Professor?»

RESPOSTA

QUESTÃO 6

«Numa declaração de quitação o trabalhador poderá indicar que “declaro que recebi as importâncias de subsídio de natal, ... etc.” A empresa também necessita de uma prova do pagamento. O ónus da prova é do empregador de que pagou. No entanto, as frases seguintes já não são possíveis como “Declaro que recebi as importâncias X e Y e que nada mais tenho a receber dando quitação total e plena”. Isto deixa de ser possível ou seria algo como: “E renuncio a reclamar judicialmente? E abduco de quaisquer outros direitos”?»

RESPOSTA

QUESTÃO 7

“Considerando as alterações relativas à atividade sindical na empresa, designadamente ao n.º 2 do artigo 460.º e à salvaguarda constitucional do exercício deste direito, suscitam-se-nos pelo menos duas questões:

De que forma poderão os sindicatos sem trabalhadores filiados convocar e participar na reunião de trabalhadores prevista no artigo 461.º?

Os empregadores serão obrigados a aceitar pedidos de reuniões e receber membros dos sindicatos (com ou sem trabalhadores filiados) nas empresas?”

RESPOSTA

QUESTÃO 8

“O art.º 337.º, n.º 3 aplica-se às remissões abdicativas após 1 de maio ou também a remissões abdicativas anteriores a 1 de maio, mas ainda dentro do prazo de prescrição (art.º 337.º, n.º 1)?

Como compatibilizar o novo art.º 337.º, n.º 3 com o não alterado 349.º, n.º 5 do CT?”

RESPOSTA

QUESTÃO 9

“Gostaria de colocar ao Prof. Dr. João Leal Amado qual a sua opinião sobre a validade de uma remissão abdicativa aposta num contrato de cessação da posição contratual, em que o trabalhador declara, expressa e irrevogavelmente, que não detém nenhum crédito emergente do contrato de trabalho sobre a cedente. Afasta a possibilidade de o trabalhador, na data de cessação do contrato, vir a exigir da cessionária eventuais créditos devidos desde a data do início do contrato?”

RESPOSTA

QUESTÃO 10

“Em relação ao dever de informação, a Senhora Professora já disse a sua opinião em relação à dedução ou exclusão do período experimental no primeiro emprego e desempregado de longa duração. Será só quando no contrato de trabalho esteja prevista essa alínea, ou seja, o empregador escolha essa alínea. Não se aplicará se escolher outra alínea, por exemplo, generalidade dos trabalhadores, mesmo que o trabalhador esteja à procura de primeiro

emprego. Portanto, será só nos contratos de trabalho sem termo, porque os contratos de trabalho a termo certo não têm essa alínea. Já na questão dos estágios: a nova norma estabelece a questão de “outro empregador”, mas creio que se continua a manter a dedução do tempo do estágio no período experimental quando é no mesmo empregador e aí nem tem a questão da regra mínima dos 90 dias. Creio que não foi alterado quando é o mesmo empregador. Teve um estágio anterior.”

“Questão relativa ao período experimental quanto à contagem desses 90 dias, seja no estágio, seja no primeiro emprego e desempregado de longa duração. Se teve 90 dias descontamos a totalidade dos 90 dias? Se teve 180 dias de estágio, por exemplo, num contrato a termo, descontamos esse período por inteiro ou só a partir do dia 91?”

PERGUNTA

RESPOSTA

QUESTÃO 11

“Se colocarmos no motivo económico num despedimento coletivo ou num despedimento por extinção do posto de trabalho o recurso ao outsourcing se torna ilícito, desde logo, o despedimento? Creio que se pode colocar o trabalho temporário, que este não estará vedado. Ficou vedado só a parte do outsourcing.”

PERGUNTA

RESPOSTA



crlisboa

FICHA TÉCNICA

Título

Alterações ao Código do Trabalho

Edição

Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados

Rua dos Anjos, 79

1150-035 Lisboa

T. 21 312 98 50 E. crlisboa@crl.oa.pt

www.oa.pt/lisboa

Coordenação

João Massano

Centro de Publicações

Marlene Teixeira de Carvalho

Colaboradores

Susana Rebelo

Sofia Galvão