

MANUAL PARA A RENOVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

Orientações para a contratação
colectiva de trabalho

MANUAL PARA A RENOVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

Orientações para a contratação
colectiva de trabalho



CCP

CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

Título

Manual para a Renovação da Contratação Colectiva
no Comércio e Serviços

Coordenador

Alberto de Sá e Mello

Autores

Alberto de Sá e Mello
Alexandra Afonso
Ana Cristina Figueiredo
Ana Jacinto
Ana Monteiro Souta
Ana Rita Relógio
Catarina Correia
Céline Pimpão
Eduardo Castro Marques
Filomena Diegues
Isabel Figueira
José Mota Soares
Mavília Branco
Nuno Cerejeira Namora
Paula Bramão
Vítor Peixoto

Edição e Propriedade

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP

Produção gráfica

Dupladesign

Depósito legal

392942/15

Data do Estudo

Abril 2015

Data da edição

Maio 2015

É interdita a reprodução total ou parcial dos conteúdos publicados neste estudo.

ÍNDICE

NOTA PRÉVIA.....	9
HIERARQUIA DAS FONTES.....	10
Relações entre fontes de regulação (Arts. 3º e 476º)	10
DIREITOS DE PERSONALIDADE	12
Em especial meios de vigilância à distância (Arts. 14º a 22º)	12
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	13
Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação (Art. 23º CT)	13
Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (Art. 24º CT).....	14
Proibição de discriminação (Art. 25º CT)	15
Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação (Art. 26º CT)	15
Assédio (Art. 29º CT).....	16
Igualdade e não discriminação em função do sexo.....	17
Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação (Art. 30º CT)	17
Igualdade de condições de trabalho (Art. 31º CT)	17
PARENTALIDADE	19
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade (Art. 36º)	19
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Art. 37º)	19
Licença por interrupção da gravidez (Art. 38º)	20
Licença parental inicial (Art. 40º)	20
Períodos de licença parental exclusiva da mãe (Art. 41º).....	21
Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (Art. 42º)	22
Licença parental exclusiva do pai (Art. 43º)	22
Licença por adopção (Art. 44º).....	23

Dispensa para consulta pré-natal (Art. 46º)	23
Dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 47º)	23
Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 48º)	24
Falta para assistência a filho (Art. 49º)	25
Falta para assistência a neto (Art. 50º)	25
Licença parental complementar (Art. 51º)	26
Licença para assistência a filho (Art. 52º)	27
Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (Art. 53º)	28
Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (Art. 54º)	28
Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 55º)...	29
Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 56º)	30
Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível (Art. 57º)	30
Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno (Art. 60º)	31
Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (Art. 62º)	32
Protecção em caso de despedimento (Art. 63º)	32
TRABALHO DE MENORES	34
Princípios Gerais relativos ao Trabalho de Menor (Art. 66º).....	34
Formação Profissional de Menor (Art. 67º).....	34
Limites máximos do período normal de trabalho de menor (Art. 73º).....	35
Trabalho suplementar de menor (Art. 75º)	36
Trabalho de menor no período nocturno (Art. 76º)	36
Intervalo de descanso de menor (Art. 77º).....	37
Descanso diário de menor (Art. 78º).....	37
Descanso semanal de menor (Art. 79º).....	38
Participação de menor em espectáculo ou outra actividade (Art. 81º CT).....	39
TRABALHADOR ESTUDANTE.....	40

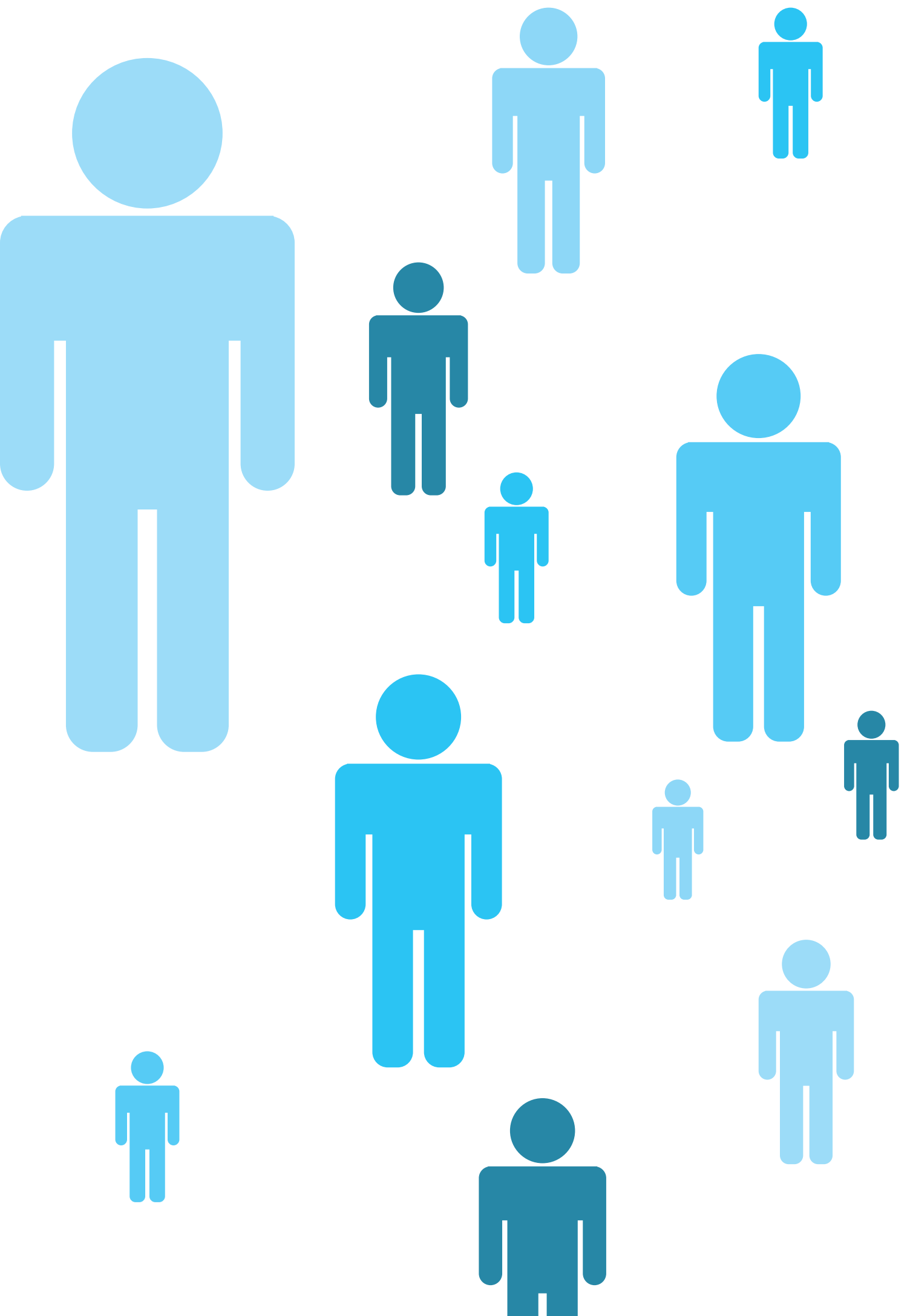
Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante (Art. 90º)	40
Férias e licenças dos trabalhadores-estudantes (Art. 92º)	41
PERÍODO EXPERIMENTAL	42
Duração do período experimental (Art. 112º)	42
Denúncia do contrato durante o período experimental (Art. 114º)	43
OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO, CATEGORIA PROFISSIONAL E MOBILIDADE FUNCIONAL	44
Objecto do contrato de trabalho (Art. 115º)	44
Funções desempenhadas pelo trabalhador (Art. 118º)	44
Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas (Art. 267º)	45
Mudança para categoria inferior (Art. 119º)	45
Mobilidade funcional (Art. 120º)	45
FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	47
Objectivos da formação profissional (Art. 130º)	47
Formação Contínua (Art. 131º)	47
Crédito de horas de formação e subsídio para formação contínua (Art. 132º)	48
Conteúdo formação contínua (Art. 133º)	49
CONTRATOS A TERMO	50
Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo (Art. 140.º)	50
Sucessão de contratos a termo (Art. 143º)	53
Duração do contrato de trabalho a termo (Art. 148º)	54
Cálculo das compensações por cessação de contrato de trabalho a termo (Arts. 343º e 344º)	58
Compensação em caso de cessação de contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011.....	58
Outras alterações introduzidas pela Lei 23/2012, de 25 de Junho	60
TRABALHO A TEMPO PARCIAL	61
Noção de trabalho a tempo parcial (Art. 150º)	61

Condições de trabalho a tempo parcial (Art. 154º)	62
TRABALHO INTERMITENTE.....	63
Em geral (Arts. 157º a 160º)	63
Admissibilidade de trabalho intermitente (Art. 157º)	63
Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente (Art. 158º)	64
Período de prestação de trabalho (Art. 159º)	64
Direitos do trabalhador (Art. 160.º)	65
COMISSÃO DE SERVIÇO.....	67
Objecto da comissão de serviço (Art. 161.º)	67
Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço (Art. 162.º/5)	68
Cessação de comissão de serviço (Art. 163.º CT)	68
Efeitos da cessação da comissão de serviço (Art. 164.º)	68
TELETRABALHO	70
Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho (Art. 166º)	70
Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (Art. 167ª)	70
Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho (Art. 168º)	71
Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho (Art. 171º).....	71
TRABALHO TEMPORÁRIO	72
Forma e cont�do de contrato de utilização de trabalho temporário (Art. 177º)	72
Duração de contrato de utilização de trabalho temporário (Art. 178º)	73
Admissibilidade de contrato de trabalho temporário (Art. 180º).....	73
Forma e cont�do de contrato de trabalho temporário (Art. 181º)	73
LOCAL DE TRABALHO.....	75
Noção de local de trabalho (Art.193º)	75
Transferência de local de trabalho (Art. 194º)	75
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO.....	78
Tempo de trabalho (Art. 197º)	78

Horário de trabalho (Art. 200º)	80
Adaptabilidade (Arts. 204º a 207º)	81
Banco de horas por irct (Art. 208º)	82
Banco de horas grupal (Arts. 208º-B e 206º/1)	84
Horário concentrado (Art. 209º)	85
Horário de trabalho e intervalos de descanso (Arts. 213º)	86
Descanso diário (Art. 214º)	87
Isenção de horário de trabalho (Arts. 218º, 219º e 265º)	88
Trabalho por turnos (Arts. 220º a 222º)	89
Trabalho nocturno (Arts. 223º a 225º)	91
Trabalho suplementar (Arts. 226º a 231º e 268º)	92
Descanso semanal (Arts. 232º e 233º)	93
FÉRIAS.....	95
Duração do período de férias (Art. 238º)	95
Artigo 238.º do Código do Trabalho de 2009, ante Lei n.º 23/2012.....	95
Com a Lei n.º 23/2012, de 25/06 (art. 7.º, n.º 3 da Lei 23/2012, de 25 de Junho)	96
Acórdão do Tribunal Constitucional 602/2013, de 20 de Setembro	97
Encerramento para férias (Artigo 242.º)	97
FALTAS	99
RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS	100
Em geral - conceito de retribuição.	100
Retribuição em espécie (Art. 259º)	100
Prestações incluídas ou excluídas da retribuição (Art. 260º)	101
Ajudas de custo.....	102
Cálculo de prestações complementares e acessórias (Art. 262º)	102
Subsídio de Natal (Art. 263º)	103
Retribuição do período de férias e subsídio (Art. 264º)	103

Retribuição por isenção de horário de trabalho (Art. 265º).....	104
Pagamento de trabalho nocturno (Art. 266º)	105
Pagamento de trabalho suplementar (Art. 268º)	105
Determinação judicial do valor da retribuição (Art. 272º)	105
Lugar do cumprimento (Art. 277º).....	106
Tempo do cumprimento (Art. 278º)	107
CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR	108
Admissibilidade da cedência ocasional (Art. 289º)	108
VICISSITUDES CONTRATUAIS.....	109
Concessão e efeitos da licença sem retribuição (Art. 317º)	109
PODER DISCIPLINAR.....	110
Sanções disciplinares (Art. 328º).....	110
Procedimento disciplinar e prescrição (Art. 329º)	110
CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	112
Supletividade de várias normas (Art. 339º)	112
Caducidade de contrato de trabalho a termo certo e de contrato de trabalho a termo incerto (Art. 345º).....	112
Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa (Art. 346º).....	113
Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos (Art. 348.º).....	113
Inquérito prévio e decisão (Arts. 352º e 357º)	113
Procedimento em caso de microempresa (Art. 358.º).....	114
Decisão de despedimento colectivo (Art. 363º)	114
Compensação por despedimento colectivo (Art. 366º).....	115
Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho (Art. 371º)	116
Decisão de despedimento por inadaptação (Art. 378.º)	117
Indemnização em substituição da reintegração (Arts. 391º e 392º)	117

Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador (Art. 395.º)	118
Indemnização devida ao trabalhador (Art. 396.º)	118
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita (Art. 399.º)	118
Denúncia com aviso prévio (Art. 400.º)	119
Denúncia sem aviso prévio (Art. 401.º)	119
QUOTIZAÇÃO SINDICAL	120
Cobrança de quotas sindicais (Art. 457º e 458º)	120
EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA	121
Reuniões de trabalhadores no local de trabalho (Art. 461º).....	121
Delegados sindicais (Art.463º)	122
Crédito de horas dos membros da direcção (Art. 468º)	122
ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA E PACTO DE PAZ SOCIAL.....	123
Arbitragem voluntária (Arts. 492/2 – F, 506º e 507º)	123
Cláusula de paz social	124
ANEXO - REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DO ALCOOLISMO E DA TOXICODEPENDÊNCIA	125



NOTA PRÉVIA

A CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL – CCP constituiu um Grupo de Trabalho para a elaboração de uma nova versão, revista, actualizada e aumentada de um Manual para a Renovação da Contratação Colectiva no Comércio e Serviços. Este Grupo de Trabalho foi formado por Juristas com qualificação *técnica*, formação *científica* e experiência *prática* (na área da negociação colectiva do trabalho); integraram o Grupo e são Autores de contributos neste Manual: *Alexandra Afonso* (ACAP); *Ana Cristina Figueiredo* (UACS); *Ana Jacinto* (AHRESP); *Ana Monteiro Souta* (ANTRAM); *Ana Rita Relógio* (Groquifar); *Catarina Correia* (ACAP); *Céline Pimpão* (APFS); *Eduardo Castro Marques* (ACPorto); *Filomena Diegues* (AHRESP); *Isabel Figueira* (ANECRA); *José Mota Soares* (APFS); *Mavília Branco* (APCC); *Nuno Cerejeira Namora* (ACPorto); *Paula Bramão* (ANTROP); *Vítor Peixoto* (ACPorto); e *Alberto de Sá e Mello* (CCP) (*co-autor e coordenador*).

Visa-se elaborar – não um "Contrato Colectivo-tipo", que se julga incompatível com a autonomia negocial das Associações e com a aplicação às especificidades de cada Sector ou Região -, mas ORIENTAÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO NO COMÉRCIO E SERVIÇOS.

O documento final consta de:

- A) Elenco das normas que, no Código do Trabalho, são susceptíveis de regulação/negociação em convenção do trabalho.
- B) Comentário sobre cada uma dessas normas com a indicação das possibilidades que deixam à regulação/negociação em futuras convenções colectivas de trabalho (cct).
- C) Quando se justifica – em muitos casos assim é -, sugestões de redacção de novos articulados a incluir em futuras cct.

Estamos convencidos de que este trabalho, independentemente do seu valor e mérito intrínsecos, será de grande utilidade para todas as Associações filiadas na CCP, envolvidas na negociação colectiva de trabalho.

Lisboa, 30 de Março de 2015

O Presidente da Direcção

João Vieira Lopes

HIERARQUIA DAS FONTES

Relações entre fontes de regulação (Arts. 3º e 476º)

O art. 3º/1 CT admite que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho possam ser afastadas por (irct), “salvo quando delas resultar o contrário”. Antevê-se aqui o largo campo deixado à regulamentação colectiva de trabalho, designadamente por convenção colectiva de trabalho (cct), trate-se de acordo de empresa, acordo colectivo de trabalho ou contrato colectivo de trabalho.

A primeira regra a reter é, assim, que os irct e, entre estes, as cct podem contrariar as normas legais que não sejam imperativas, i.e., aquelas de que não resulte o seu carácter injuntivo. Esta asserção é confirmada pelo disposto no artigo 478º/1-a) CT.

Assim, as cct podem validamente dispor em sentido diferente do das normas legais — seja em sentido mais favorável, seja em sentido menos favorável aos trabalhadores —, desde que estas últimas não proibam que por cct se regule em sentido distinto do que estatuem.

São, então, as seguintes as regras:

- a) se a norma legal for total e absolutamente imperativa, as cct não podem dispor em sentido diferente, qualquer que seja, ainda que mais favorável aos trabalhadores (é o caso do art. 236º/2 CT, que proíbe os irct de estabelecer feriados diferentes dos previstos na lei);*
- b) se a norma legal só for imperativa num determinado sentido ou quanto a certos aspectos e supletiva quanto a outros, a cct só pode regular em sentido diferente quanto a estes (é o caso da norma do art. 463º/1 CT, que estabelece o número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção legal: a regulação pela cct poderá fazer-se no sentido apontado pela norma, independentemente de este ser ou não mais favorável aos trabalhadores;*

c) finalmente, há um vasto elenco de matérias em relação às quais a lei só admite a derrogação por cct em sentido mais favorável ao trabalhador: são as que estão enunciadas no art. 3º/3 CT.

Existe, pois, um vasto campo de actuação para a contratação colectiva de trabalho.

DIREITOS DE PERSONALIDADE

Em especial meios de vigilância à distância (Arts. 14º a 22º)

Esta matéria não reveste, em geral, carácter supletivo, pelo que não suscita a sua negociação colectiva com vista à sua consagração em cct.

Há, porém, um domínio, que reveste especial importância para o Sector do Comércio e Serviços, que foi recentemente objecto de deliberação da Comissão Nacional de Protecção de Dados (Deliberação nº 7680/2014 CNPD). Trata-se de vigilância à distância de trabalhadores, designadamente com recurso a meios electrónicos, em especial pela geolocalização.

É com recurso ao que se consente e impõe nessa Deliberação, enquadrada nos arts. 20º e 21º CT, que se faz a proposta seguinte de redacção de cláusula de cct:

(Meios de vigilância à distância/utilização de meios de vigilância à distância) – Arts. 20º e 21º CT

1. A utilização de meios de vigilância à distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da actividade [sugere-se que se especifiquem aqui as actividades que, no caso concreto da cct em negociação, justifiquem o recurso a estes meios].

2. É especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo. [a citada Deliberação da CNPD só admite a geolocalização nestes casos para: assistência técnica externa ou ao domicílio; distribuição de bens; transporte de passageiros; transporte de mercadorias; segurança privada]

3. É também especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, para a finalidade de protecção de bens, por razões da existência de riscos concretos de segurança, especialmente atendendo à carga que transportam. [a citada Deliberação da CNPD admite a geolocalização nestes casos para viaturas que transportem materiais perigosos ou materiais de valor elevado]

4. Os dados relativos à geolocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador.

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação (Art. 23º CT)

A lei procede a um longo enunciado de conceitos relevantes neste domínio. Referimos os mais importantes, na medida em que podem ser estruturantes de normas de cct que regulem esta matéria:

Discriminação directa – existe sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Discriminação indirecta – existe sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Trabalho igual - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

Importa notar que constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

Fica ao critério dos regulamentadores – sem sugestão nossa - a inclusão destas definições estruturantes em cct. Podem ser importantes para enquadrar capítulo dedicado a esta matéria, sendo previsível o interesse nesta inclusão também dos sindicatos.

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (Art. 24º CT)

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- (a) os critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- (b) a acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- (c) a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;
- (d) a filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exerçam uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

É dever da entidade empregadora afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Fica ao critério dos regulamentadores – sem sugestão nossa - a inclusão destas normas estruturantes em cct. Podem ser importantes para enquadrar capítulo dedicado a esta matéria, sendo previsível o interesse nesta inclusão também dos sindicatos.

Proibição de discriminação (Art. 25º CT)

O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta.

Não obstante, note-se que não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

As disposições legais ou de irct que justifiquem as diferenças de tratamento baseadas na idade devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

As entidades empregadoras podem, em irct, regulamentar os critérios ao abrigo dos quais consideram possíveis as diferenças de tratamento baseadas na idade, concretizando os conceitos de “necessidade” e “apropriadas”, mas sempre balizando a sua regulamentação pelos limites decorrentes dos conceitos e disposições legais imperativas nesta matéria.

Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação (Art. 26º CT)

A disposição de irct ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

A disposição de irct ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

O acima exposto é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º CT e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Na redacção do irct devem as partes abster-se de qualquer disposição discriminatória, a qual, existindo, será convertida nos termos indicados no Art. 26º CT.

Proibição de Assédio

Assédio (Art. 29º CT)

A lei procede ao enunciado de conceitos relevantes neste domínio. Referimos os mais importantes, na medida em que podem ser estruturantes de normas de cct que regulem esta matéria:

Assédio - o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assédio sexual - o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fica ao critério dos regulamentadores – sem sugestão nossa - a inclusão destas definições estruturantes em cct. Podem ser importantes para enquadrar capítulo dedicado a esta matéria, sendo previsível o interesse nesta inclusão também dos sindicatos.

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação (Art. 30º CT)

A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

Fica ao critério dos regulamentadores – sem sugestão nossa - a inclusão destas normas estruturantes em cct. Podem ser importantes para enquadrar capítulo dedicado a esta matéria, sendo previsível o interesse nesta inclusão também dos sindicatos.

Igualdade de condições de trabalho (Art. 31º CT)

Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: (i) qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; (ii) a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito,

produtividade, assiduidade ou antiguidade, sendo que, sem prejuízo, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

As entidades empregadoras podem, através de irct, regulamentar os critérios aplicáveis às diferenças de retribuição, respeitando as imposições legais em matéria de igualdade e não discriminação.

PARENTALIDADE

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade (Art. 36º)

1. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2. O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de estabelecer as actividades proibidas ou condicionadas a estas trabalhadoras, especificando as actividades previstas nos artigos 50º a 60º da Lei 102/2009, de 10/9, alterada sucessivamente até à Lei 3/2014, de 28/01 (regime da promoção da segurança e saúde no trabalho) ou, em alternativa, fazendo a respectiva remissão, o que parece ser mais adequado dada a especificidade das actividades naqueles previstas, as quais não se enquadram nas prosseguidas pela grande parte dos nossos representados.

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Art. 37º)

Resulta do nº 1 que em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial sendo que, para este efeito, dispõe o nº 2 que aquela deve informar o empregador com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

a) Alargar o prazo de 10 dias;

b) Substituir a expressão “logo que possível” pelo estabelecimento de prazo em caso de “urgência comprovada”.

Licença por interrupção da gravidez (Art. 38º)

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo, para o efeito, a trabalhadora informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença (nº 2).

No caso previsto no nº 1 do artigo 38º do C.T., a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 20 dias, devendo, para o efeito, a trabalhadora informar o empregador e apresentar atestado médico com indicação do período da licença, no prazo de 5 dias a contar da data da declaração médica correspondente (nº 2).

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

a) Fixar a duração máxima da licença prevista no nº 1;

b) Substituir a expressão “logo que possível”, prevista no nº 2, pelo estabelecimento de prazo para informar e apresentar o atestado médico.

Licença parental inicial (Art. 40º)

Estabelece o nº 4 que, em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta. Por sua vez, o nº 5, dispõe: “Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo 41º, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial”.

Por seu turno, a suspensão da licença no caso previsto no número 7 (em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos nºs 1, 2 ou 3)

é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Nos termos e para efeito do previsto nos n.ºs 4 e 5, do artigo 40º CT, a mãe e o pai, ou o progenitor, consoante o caso, devem informar os respectivos empregadores até 5 dias após o parto.

Verificando-se a situação aludida no n.º 7, deve o progenitor fazer a respectiva comunicação ao empregador, no prazo de 5 dias contados da data da declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

a) Estabelecer prazos de antecedência para informar o empregador nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 40º, reduzindo os prazos nos mesmos consignados.

b) Fixar prazo para a comunicação a que alude o n.º 8 do mesmo artigo.

Períodos de licença parental exclusiva da mãe (Art. 41º)

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar o empregador com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar o empregador com a antecedência de 15 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, no prazo de 5 dias contados da data da declaração médica.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

a) Alargar o prazo de 10 dias;

b) Substituir a expressão “logo que possível” pelo estabelecimento de prazo, contado da data da declaração médica.

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (Art. 42º)

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, referida no nº 3, tem a duração mínima de 30 dias. Para o efeito, como resulta do nº 5, o pai informa o empregador, logo que possível.

No caso previsto no nº 3 do artigo 42º do CT, a duração da licença parental é de 30 dias. E, para efeitos do nº 5 do mesmo artigo, o pai deve informar o empregador no prazo de 5 dias contados da data da morte da mãe, ou da declaração médica, no caso de incapacidade física ou psíquica da mesma.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- a) Fixar a duração máxima da licença parental inicial a gozar pelo pai, a que alude o nº 3;*
- b) Substituir a expressão “logo que possível”, no nº 5, pelo estabelecimento de prazo, contado da data da morte da mãe, ou da declaração médica, no caso de incapacidade física ou psíquica da mãe.*

Licença parental exclusiva do pai (Art. 43º)

Para efeito do gozo das licenças a que se referem os nºs 1 a 3 do artigo 43º, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Para efeitos do gozo das licenças a que se referem os nºs 1 a 3 do artigo 43º, o trabalhador deve avisar o empregador no prazo de 5 dias.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de substituir a expressão “antecedência possível”, no nº 4, pelo estabelecimento de prazo, relativamente à data em que deva produzir efeitos o aviso ao empregador.

Licença por adopção (Art. 44º)

Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes devem informar os respectivos empregadores, com a antecedência de 15 dias ou, em caso de urgência comprovada, no prazo de 5 dias contados da data de documento comprovativo da mesma.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

a) Alargar o prazo de antecedência, no nº 9;

b) Substituir a expressão “logo que possível”, também no nº9, pelo estabelecimento de prazo, relativamente à data do gozo da licença.

Dispensa para consulta pré-natal (Art. 46º)

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a trabalhadora deve apresentar prova desta circunstância, através de declaração a emitir pelo médico ou pelo centro de saúde, na qual aquela seja atestada, com a antecedência de 5 dias, e da realização da consulta, devidamente comprovada, no dia seguinte à realização da mesma, pessoalmente, por fax ou e-mail.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de regular o meio e o prazo a observar pela trabalhadora no caso previsto neste preceito.

Dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 47º)

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para exercer aquele direito, durante o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa, nos mesmos termos, para a aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Poderão optar por reduzir duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Considerada a possibilidade de estabelecer regime de dispensa diária para amamentação ou aleitação, em alternativa ao previsto na primeira parte do nº 3, acordar que a trabalhadora goze a citada dispensa de modo a usufruir das duas horas diárias num só período, podendo iniciar a prestação de trabalho duas horas mais tarde, ou terminar a prestação de trabalho duas horas mais cedo.

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 48º)

Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa [...] (nº1). Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa.

Para efeito de dispensa para amamentação, prevista no nº 1 do artigo 48º do CT, deve a trabalhadora comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao início da dispensa [...]. A mesma antecedência deve observar o progenitor para efeito de dispensa para aleitação, referida na alínea a) do nº 2 do mesmo artigo, relativamente ao início daquela;

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Substituir a expressão “ antecedência de 10 dias”, prevista quer no nº 1 quer no nº 2, alínea a), pela expressão: antecedência mínima de 10 dias.

Falta para assistência a filho (Art. 49º)

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou (...) com doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização (nº 1), podendo o trabalhador faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade (...) (nº 2). E, para efeitos de justificação da falta, estabelece o nº 5 que o empregador pode exigir ao trabalhador a prova e a declaração referidas nas respectivas alíneas a), b) e c). Dispõe o nº 6 que, no caso referido no n.º 3 do artigo 50º (assistência a neto) o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, não fazendo, para o efeito, referência ao prazo.

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou (...) com doença crónica, até 25 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização (nº 1), podendo o trabalhador faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade (...) (nº 2). E, para efeitos de justificação da falta, o trabalhador deve apresentar declaração correspondente, até cinco dias após a ocorrência do facto invocado, por qualquer meio.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- a) Regular a apresentação de prova, prevista nas alíneas do nº 5, quanto ao meio e ao prazo;*
- b) Fixar prazo para a informação aludida no nº 6.*

Falta para assistência a neto (Art. 50º)

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

Para efeitos dos nºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que: [...] (nº 4).

O trabalhador pode faltar até 25 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

Para efeitos dos nºs 1 e 2 do artigo 50º do CT, o trabalhador deve informar o empregador com a antecedência mínima de cinco dias, prestando as declarações indicadas nas alíneas do nº 4 do mesmo preceito.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Substituir a expressão “antecedência de cinco dias”, no nº 4, pela expressão: antecedência mínima de 5 dias.

Licença parental complementar (Art. 51º)

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das modalidades previstas nas alíneas do nº 1.

Refere-se na alínea d): «As ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho».

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número um de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro (nº 2).

Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual (nº 4).

O exercício dos direitos referidos nos números 1 a 4 depende de informação dirigida, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início (nº 5).

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, além das modalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 51º, podem ainda optar por ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número um do artigo 51º de modo consecutivo ou até dois períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

O exercício dos direitos referidos nos números 1 a 4 do artigo 51º depende de informação dirigida, por escrito, ao empregador com antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu início.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Estabelecer o regime das ausências interpoladas, com observância dos requisitos previstos no nº 1;

Reduzir o número de períodos interpolados mencionados no nº 2;

Alargar o elenco exemplificativo de actividades incompatíveis, a que se refere o nº 4, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação;

Substituir a expressão “ antecedência de 30 dias”, no nº 5, pela expressão: antecedência mínima de 30 dias.

Licença para assistência a filho (Art. 52º)

Depois de esgotado o direito referido no artigo 51º, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos (nº 1). No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos (nº2).

Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual (nº5). Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias: (...) (nº 6).

Depois de esgotado o direito referido no artigo 51º, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de um ano. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de dois anos.

Para exercício do direito previsto neste artigo 52º, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Alargar o elenco exemplificativo de actividades incompatíveis, a que se refere o nº 5, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação;

Substituir a expressão “antecedência de 30 dias”, no nº 6, pela expressão: antecedência mínima de 30 dias

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (Art. 53º)

Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Os progenitores têm direito a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até três anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Reduzir o limite máximo da prorrogação.

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (Art. 54º)

Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho (nº 1).

Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias (nº 6).

Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade até 12 meses, têm direito a reduzir uma hora do período normal de trabalho diário, no início ou no termo da prestação, até ao limite de cinco horas semanais, para assistência ao filho.

Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência mínima de 10 dias, bem como apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica e declaração que o outro

progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo o caso, não exerce ao mesmo tempo este direito.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Regular a “redução” prevista no nº 1, tendo em atenção o disposto nos nºs 3,4 e 5, bem como as “outras condições especiais de trabalho”;

Substituir a expressão “antecedência de 10 dias”, no nº 6, pela expressão: antecedência mínima de 10 dias.

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 55º)

Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana (nº 3).

A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos (nº 4).

Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual ou outra enquadrável no âmbito do cct objecto de negociação.

O período normal de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, pode ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, salvo acordo em contrário.

A prestação de trabalho a tempo parcial, no caso atrás referido, pode ser prorrogada até um ano ou, no caso de terceiro filho ou mais, dois anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, três anos.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Estabelecer quer o período normal de trabalho quer a forma da prestação, de acordo com o disposto na parte final do nº 3;

Reduzir os limites máximos das prorrogações da prestação de trabalho previstos no nº 4;

Alargar o elenco exemplificativo de actividades incompatíveis, a que se refere o nº 5, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação.

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 56º)

O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Calculado que seja o período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, o trabalhador, com responsabilidades familiares, que trabalhe em regime de horário flexível, pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, desde que cumpra integralmente aquele período.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Estabelecer o regime de horário flexível, tendo presente os limites previstos.

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível (Art. 57º)

O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: [alíneas do nº1].

O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão (nº2, que é importante para efeitos do nº 7).

O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, indicando elementos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do CT.

Para efeitos deste artigo 57.º, entende-se por exigências imperiosas do funcionamento da empresa nomeadamente a impossibilidade de alteração de horário de trabalho dos demais trabalhadores, se os houver; ter a empresa ao seu serviço apenas mais um trabalhador; da actividade prosseguida resultarem “picos” de trabalho e estes sejam coincidentes com o horário pretendido pela trabalhadora.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Substituir a expressão “antecedência de 30 dias”, no n.º 1, pela expressão: antecedência mínima de 30 dias;

Estabelecer, para efeitos deste artigo 57.º, em termos taxativos ou, não sendo possível, exemplificativos, o que deve entender-se por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, considerada a repercussão da recusa do empregador.

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno (Art. 60.º)

A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte: [...] (n.º1).

A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias (n.º 4).

Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no parágrafo anterior pode ser feita independentemente do prazo (n.º5).

A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1 do artigo 60.º do CT, com a antecedência mínima de 10 dias.

Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida nestes preceitos deve ser dada no prazo de cinco dias após a ocorrência do facto.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Substituir a expressão “antecedência de 10 dias”, no n.º 4, pela expressão: antecedência mínima de 10 dias;

Estabelecer um período mínimo, durante o qual a trabalhadora poderá optar pela dispensa.

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (Art. 62º)

As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2 deste preceito, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais agentes e condições de trabalho que ponham em risco a segurança ou a saúde das mesmas trabalhadoras ou o desenvolvimento do nascituro são regulados, nomeadamente pelos artigos 41º e 42º da Lei 102/2009 de 10/9, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Adaptar o estabelecido neste preceito ao sector ou sectores de actividade abrangidos pelo cct, acolhendo, remetendo ou conjugando com a legislação específica, nomeadamente, a Lei 102/2009, de 10/9, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, no qual se incluem regras sobre “protecção do património genético” (art. 41º e 42º), nomeadamente.

Protecção em caso de despedimento (Art. 63º)

Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa, à reintegração ou a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

Relativamente ao anterior Código, este preceito inclui duas limitações:

- A não possibilidade do empregador se opor à reintegração, visto que, no artigo 51º nº 7, disposição correspondente ao artigo 68 nº 8, aquela não constava;
- A não possibilidade da indemnização ser regulada em irct.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

*Incluir a disposição contida no nº 8 do artigo 63º do CT, enquadrando-a no regime do procedimento disciplinar vertido no cct, se este o contemplar. No entanto, **não deve**, proceder o cct à remissão ali feita para a indemnização prevista no art. 392º/3 CT, substituindo tal indemnização pelo que consta neste Manual (cfr infra sub art. 392º).*

TRABALHO DE MENORES

Princípios Gerais relativos ao Trabalho de Menor (Art. 66º)

O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais (cfr. Art. 66º/ 1 CT).

O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar, ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, e deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

Considerando que, nesta matéria, há que atender às actividades proibidas ou condicionadas a menores, previstas no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº. 102/2009, de 10-09, Arts. 61º a 72º), consoante a actividade exercida pela entidade empregadora, afigura-se-nos útil e conveniente que, em sede de irct, se inclua disposições que versem, conjugadamente, sobre o disposto no CT e na Lei 102/2009.

Importará, de igual modo, ter presente o disposto no Art. 3º da Lei 7/2009, de 12-02, que aprova o CT, que impõe limitações em sede de trabalho autónomo de menor.

Relacionado com esta matéria está o preceituado no Art. 72º CT (Protecção da Segurança e Saúde do Menor), que obriga a entidade empregadora a submeter o menor a determinados exames de saúde.

Formação Profissional de Menor (Art. 67º)

O empregador deve proporcionar ao menor a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa, devendo, em especial, assegurar ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo se da mesma puder resultar prejuízo grave

para a empresa. Naturalmente, estão sempre salvaguardados os direitos do trabalhador-estudante.

Em sede de irct, é conveniente para a entidade empregadora concretizar o conceito indeterminado “prejuízo grave para a empresa”. Propomos o seguinte: “considera-se prejuízo grave para a empresa o que ponha em causa a sua viabilidade ou o seu funcionamento equilibrado e sustentado”.

O menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, **ou** o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, sendo somado à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

Em sede de irct, é conveniente para a entidade empregadora definir os termos da prestação do trabalho em tempo parcial, designadamente o tempo de trabalho diário.

Limites máximos do período normal de trabalho de menor (Art. 73º)

Dispõe o CT que o período normal de trabalho do menor não pode ser superior a 8 horas por dia e 40 horas por semana.

Com a ressalva de que, no caso de trabalhos leves efectuados por menor com menos de 16 anos, o período normal de trabalho diário não pode exceder as 7 horas, e o semanal as 35 horas.

Mais dispõe o CT, no seu Art. 73º/2, que os irct devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho do menor.

Nas negociações de futuros irct, consideramos oportuna a inclusão de cláusula que, na senda da sugestão legal (art. 73º/2), reduza, na medida do possível, os períodos normais de trabalho diário e semanal dos trabalhadores menores.

Trabalho suplementar de menor (Art. 75º)

Em regra, o trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Esta regra é afastada, sendo permitida a prestação de trabalho suplementar aos menores com 16 anos ou mais, se tal prestação for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a 5 dias úteis.

Caso o menor preste trabalho suplementar, na situação excepcional vinda de referir, terá direito a um período de descanso compensatório, a gozar nas 3 semanas seguintes.

Em sede de negociação de irct, poderão as entidades empregadoras concretizar o conceito “facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível”.

Todavia, parece-nos que tal concretização não será benéfica para as entidades empregadoras, porquanto limitará a possibilidade de recurso ao trabalho suplementar por menor, ao abrigo do regime excepcional previsto no Art. 75º/2 CT.

Trabalho de menor no período nocturno (Art. 76º)

O trabalhador menor, com menos de 16 anos, não pode prestar trabalho entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte.

Em regra, o trabalhador menor, com 16 anos ou mais, não pode prestar trabalho entre as 22h de um dia e as 7h do dia seguinte.

Todavia, no caso destes menores, a lei (Art. 76º/2/3 CT) contempla um regime de excepção, ao abrigo do qual poderão prestar trabalho no referido período (22h – 07h):

- (i) em actividade prevista em irct, excepto no período compreendido entre as 0h e as 5h;
- (ii) quando se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

Nos casos em que o menor preste trabalho nocturno (ao abrigo do regime de excepção), a prestação do trabalho nocturno deve ser vigiada por um adulto, se tal for necessário para protecção da sua saúde e segurança.

Importa realçar que, caso a prestação de trabalho ocorra a título de trabalho suplementar, em circunstância referida no Art. 75º/2 CT, o disposto nos n.ºs. 2 e 3 do presente Art. 76º CT não se aplica.

Consideramos de toda a utilidade e conveniência que, ao negociarem cct, as entidades empregadoras incluam cláusula que regulamente a prestação de trabalho nocturno, respeitando o disposto no presente artigo, e aproveitando a possibilidade que lhes é dada pelo disposto no Art. 76º/3/4 CT.

Intervalo de descanso de menor (Art. 77º)

O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre 1 e 2 horas.

Menor de idade inferior a 16 anos não pode prestar mais de 4 horas de trabalho consecutivo.

Menor de idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar mais de 4 horas e meia de trabalho consecutivo.

O irct pode prever:

- (i) intervalo de descanso de duração superior a 2 horas;
- (ii) outros intervalos de descanso no período de trabalho diário;
- (iii) no caso de menores de idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até 30 minutos.

Face ao exposto, podem as entidades empregadores, em cct, escolher entre as várias opções que a lei faculta.

Descanso diário de menor (Art. 78º)

Menor com idade inferior a 16 anos:

– Tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de 2 dias sucessivos, com a duração mínima de 14 horas consecutivas.

Menor com idade igual ou superior a 16 anos:

- Tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de 2 dias sucessivos, com a duração mínima de 12 horas consecutivas;
- Excepção: esta regra não se aplica a menor que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês: (a) em serviço doméstico realizado em agregado familiar; (b) em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.
- O descanso diário pode ser reduzido por irct se for justificado por motivo objectivo, desde que: (i) não afecte a sua segurança ou saúde; e (ii) a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia.

Nesta matéria, consoante a área de actividade em causa, as entidades empregadoras poderão, em cct, estabelecer um regime que mais lhes convenha, designadamente, reduzindo o descanso diário, sempre respeitando as limitações previstas no Art. 78º CT.

Descanso semanal de menor (Art. 79º)

Menor com idade inferior a 16 anos:

- O descanso semanal tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias.

Menor com idade igual ou superior a 16 anos:

- O descanso semanal tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que justifiquem que tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.
- O descanso semanal pode ser de um dia, em situação a que se referem os n.ºs 2 ou 3 do Art. 78º CT, desde que a redução se justifique por motivo objectivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

Nesta matéria, é possível às entidades empregadoras incluírem em cct disposição que indique razões técnicas ou de organização do trabalho que justifiquem um descanso semanal de (apenas) 36 horas consecutivas.

Também é possível consagrar em cct que o descanso semanal do menor com idade igual ou superior a 16 anos seja de um dia.

Sugerimos e seguinte redacção em futuras cct:

1. O descanso semanal de menor pode ter a duração de 36 horas pelas seguintes razões técnicas, relacionadas com a actividade a prestar: (indicar)

2. O descanso semanal do menor também pode ter a duração de 36 horas nos seguintes casos, relacionados com a duração do trabalho: (indicar)

3. O descanso semanal do menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia, desde que tal seja justificado por motivo objectivo, designadamente (indicar), e desde que não afecte a sua segurança ou saúde [aplicável nomeadamente aos sectores do turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia].

4. Nos casos referidos no número anterior, a redução do período de descanso semanal deve ser compensada nos três dias seguintes por descanso adequado.

Participação de menor em espectáculo ou outra actividade (Art. 81º CT)

A participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

As entidades empregadoras poderão aproveitar o irct para incluir disposições sobre a participação de menor em espectáculo ou actividade de natureza cultural, artística ou publicitária, respeitando as disposições da Lei nº. 105/2009, de 14.Set, concretamente, os Arts. 2º-11º.

TRABALHADOR ESTUDANTE

Como vimos, o Código do Trabalho (artigo 3.º), prevê, relativamente às normas sobre trabalhadores-estudantes, que estas só possam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição dessas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Nos irct relativos a actividades que empreguem mão-de-obra jovem, frequentemente estudantes, poderá justificar-se a elaboração de um capítulo, ou mesmo um regulamento próprio, onde se condensem todas as matérias, quando se trate de trabalhadores-estudantes, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho (por exemplo, acordo para que trabalhador preste trabalho por turnos), férias, faltas, dispensas, requisitos para beneficiar do estatuto, perda do estatuto e regalias inerentes.

Igualmente deverá constar que apenas é reconhecido o estatuto e regalias inerentes a quem comprove essa qualidade, nos termos legalmente previstos.

Para prevenir abusos, pode ficar consagrado em cct que esses direitos sejam suspensos, até ao final do ano lectivo respectivo, quando, comprovadamente, o trabalhador-estudante utilize os seus “créditos” (n.º 3 do artigo 90.º e artigo 91.º), para fins diversos dos previstos, bem como possa a entidade empregadora exigir, a todo o tempo, prova de necessidade de deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação.

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante (Art. 90º)

A) Salienta-se que da leitura conjugada do n.º 1 e n.º 2 do artigo 90.º resulta que os direitos relativos à dispensa para frequência das aulas e deslocação para o estabelecimento de ensino, apenas são aplicáveis caso não seja possível a sua compatibilização com o horário de trabalho do trabalhador.

Assim, pode estabelecer-se em cct que as empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino, sendo que, apenas quando tal não é possível, lhes é conferido o direito às dispensas previstas na lei.

Pode, para tal, prever-se ainda a participação da entidade empregadora, dos trabalhadores interessados e das estruturas representativas dos trabalhadores, por forma a que não sejam

prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem comprometido o normal funcionamento das empresas.

B) Outra questão tem que ver com o facto de determinada empresa se confrontar com muitos trabalhadores a pretender esta qualidade, o que pode comprometer o desenvolvimento do próprio negócio.

Prevê a este propósito o nº 5 do artigo 90.º que “*Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.*”

Assim, poderá ficar consagrado em cct que, verificando-se esta situação, em que se pode comprometer o funcionamento normal da entidade empregadora e estando em causa as dispensas para frequências de aulas, será feita, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Férias e licenças dos trabalhadores-estudantes (Art. 92º)

Quanto às férias dos trabalhadores-estudantes, dispõe o artigo 92.º que este pode marcá-las de acordo com as suas necessidades escolares, mas na medida em que tal seja compatível com as “*exigências imperiosas do funcionamento da empresa*”.

Sugere-se a seguinte redacção para cláusula de futuros cct:

(Férias dos trabalhadores estudantes)

1. As férias dos trabalhadores-estudantes serão marcadas tendo em conta quer as suas necessidades escolares quer as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2. São exigências imperiosas do funcionamento da empresa todos os factos e circunstâncias ponderosas que directamente afectem o processamento normal do seu processo produtivo.

PERÍODO EXPERIMENTAL

Duração do período experimental (Art. 112º)

Na comissão de serviço, o período experimental só existe quando do acordo resulte a sua estipulação expressa, tendo contudo o limite máximo de 180 dias.

A duração do período experimental pode se reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Todavia, importa salientar que esta redução não é do interesse do empregador, uma vez que a diminuição do período experimental encurta a sua possibilidade de apreciar o interesse na manutenção da prestação de trabalho.

Convirá ter presente que durante o período experimental (salvo acordo escrito em contrário), o empregador (assim como o trabalhador) tem a possibilidade de denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio (excepto se tiver uma duração superior a 60 ou 120 dias), sem invocação de justa causa e sem direito a indemnização, nos termos do artigo 114.º CT.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- *Incluir os períodos legais a que aludem os n.ºs 1 e 2 do artigo 112.º, facilitando a aplicação dos mesmos.*
- *Fixando, como regra, a duração do período experimental em 180 dias para os contratos de trabalho por tempo indeterminado (tanto mais que é cada vez mais usual o exercício pelos trabalhadores de cargos com: complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, especial qualificação ou funções de confiança).*
- *Enumerar situações em que se considera que os cargos exercidos são de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.*

Sobre este último ponto, sugere-se a seguinte redacção em futuras cct:

1. *Consideram-se designadamente de complexidade técnica todas as funções para cujo exercício se requeira formação técnica especializada.*

2. *Consideram-se nomeadamente cargos de elevado grau de responsabilidade todos os que comportem a direcção ou chefia de outros trabalhadores.*
3. *Consideram-se funções de confiança todas as enunciadas no art. 161.º CT e ainda aquelas em que o perfil pessoal do trabalhador seja tão determinante da contratação e manutenção do posto de trabalho como a sua qualificação profissional.*

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

Durante o período experimental (salvo se existir acordo escrito em contrário), o empregador e o trabalhador, em regra, podem denunciar o contrato de trabalho independentemente de aviso prévio, de justa causa e de indemnização (n.º 1).

Existem, porém, duas situações em que assim não acontece. Verificam-se quando o período experimental tiver uma duração superior a 60 dias ou 120 dias, caso em que o empregador tem que comunicar a denúncia com uma antecedência de 7 dias ou de 15 dias, respectivamente (n.ºs 2 e 3).

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- Incluir situações ou alterar outras já consagradas de forma a estabelecer (no máximo) a duração de pré-aviso consagrada no CT, sempre que seja o empregador a pôr termo ao contrato de trabalho no decurso do período experimental.

- Incluir a obrigatoriedade de aviso prévio quando a denúncia do contrato de trabalho, durante o período experimental, for da iniciativa do trabalhador, tendo em atenção que tal prazo não deverá ser superior ao prazo geral de denúncia dos contratos de trabalho, tal como previsto no artigo 400.º CT (isto é, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durando até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade). Uma sugestão passará por estipular os prazos legais que o CT impõe ao empregador, ou seja, 7 dias ou 15 dias.

- Na hipótese de se incluir um prazo de aviso prévio para o trabalhador, sujeitar a inobservância de tal prazo ao pagamento de uma indemnização ao empregador pelos danos que essa inobservância lhe possa vir a causar (em paralelo com o estatuído no artigo 401.º CT).

OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO, CATEGORIA PROFISSIONAL E MOBILIDADE FUNCIONAL

Objecto do contrato de trabalho (Art. 115º)

Afigura-se-nos que este artigo 115º CT não admite regulação por convenção colectiva de trabalho (cct).

Julga-se que a formulação legal deste artigo 115º do CT - dado o seu carácter “pedagógico” - será de transpor para futuras cct, muito embora se admita a simples remissão para a lei.

Funções desempenhadas pelo trabalhador (Art. 118º)

A) Pretende-se que exista correspondência perfeita entre as tarefas que o trabalhador presta e a categoria que lhe é atribuída. Mais importante do que *nomen* atribuído, é o conteúdo efectivo das tarefas e funções exercidas que vai conduzir à atribuição da correcta categoria profissional.

B) O n.º 2 do art. 118º alargou o âmbito funcional da actividade para que o trabalhador foi contratado.

A categoria profissional corresponde então a: a *actividade para a qual o trabalhador foi contratado* (categoria-função); as *tarefas correspondentes à categoria profissional constante de irct ou regulamento interno da empresa* (categoria formal); as *funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas* (cfr. também o n.º 3 deste art. 118º CT).

Consagra-se assim neste preceito do CT a figura da “*flexibilidade funcional*”.

C) Este preceito “*abre a porta*” para, por cct, se concretizar ou alargar o âmbito da novel expressão legal “*actividade contratada*”, adaptada às especificidades de cada sector.

Julgamos então que, em futuras cct, com excepção do n.º 3, não seria de alterar este artigo 118º CT, cuja reprodução se admite no texto de cct.

Admite-se, porém, que o conhecimento aprofundado de cada sector por cada negociador permita elencar – exemplificando – pares de funções que se consideram “afins ou funcionalmente ligadas”.

Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas (Art. 267º)

Este preceito determina que, se o trabalhador exercer tarefas acessórias às da sua categoria, deve ser retribuído como tal, se a tais tarefas corresponder retribuição superior. Parece ser uma contradição com o conceito de actividade contratada – fornecido pelo n.º 1 do artigo 118º - pois, se essas tarefas afins ou funcionalmente ligadas fazem parte da actividade contratada, não se poderá dizer que são acessórias, e como tal, não deveriam ser pagas de outra forma.

De todo o modo, entendemos constituir uma evolução positiva ter desaparecido a exigência de reclassificação após 6 meses de exercício nestas condições de prestação. Relembre-se que certos Autores sustentavam que o referido período de 6 meses podia ser consecutivo ou interpolado, pelo que se podia proceder à soma dos períodos interpolados, a fim de operar a reclassificação do trabalhador.

Julgamos que a natureza desta norma não admite vir a ser alterada por cct.

Mudança para categoria inferior (Art. 119º)

O n.º 1 deste preceito é de natureza injuntiva.

Mobilidade funcional (Art. 120º)

A) O artigo em análise consagra o regime jurídico do *ius variandi*, agora denominado mobilidade funcional, a qual consiste na *faculdade conferida ao empregador de determinar ao trabalhador a realização de tarefas que não estejam englobadas no objecto do seu contrato de trabalho*.

B) Entendemos que o n.º 1 deste preceito tem natureza injuntiva.

C) O seu n.º 2, porém, vem consagrar a possibilidade de as partes, mediante acordo, alargarem ou restringirem o âmbito da mobilidade funcional.

Qual será o sentido e alcance desta disposição? Não há limites ao alargamento do âmbito da mobilidade funcional? Podem ser afastados alguns dos requisitos impostos pelo n.º 1 (o “interesse da empresa o exigir”; transitoriedade; “serviços não compreendidos na actividade contratada”; e inexistência de “modificação substancial da posição do trabalhador”)? Entendemos que não.

Por isso, afigura-se que o trabalho a desenvolver em sede de contratação só poderá passar por definir a noção de “interesse da empresa”, recorrendo à técnica de enumerar situações que configuram tal carácter ou encontrando conceito compreensivo original que se lhe aplique.

Para tal sugere-se, em redacção para futuras cct:

(Mobilidade funcional – interesse da empresa)

Considera-se existir interesse da empresa sempre que ocorram situações anómalas na vida da empresa que impliquem que esta ocorra por este meio à satisfação de necessidade temporária de trabalho, nomeadamente doença ou outro impedimento temporário de um trabalhador, acréscimo, súbito e temporário, de trabalho, etc.. Deve a empresa indicar o motivo da alteração funcional.

Mais se propõe caracterizar a transitoriedade em cct, nos seguintes termos:

(Mobilidade funcional – substituição transitória de trabalhador)

- 1. Considera-se transitória a substituição que perdure o tempo necessário a satisfazer a necessidade extraordinária ou excepcional da empresa, a qual nunca poderá ultrapassar 24 meses, que não justifique a contratação de outro trabalhador, devendo a empresa indicar o tempo previsível da sua duração.*
- 2. O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.*

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Objectivos da formação profissional (Art. 130º)

O artigo 130º reforça a intenção do legislador no que se refere aos objetivos de formação profissional, quer no domínio da formação inicial, quer da formação contínua.

Se, por um lado, integra uma norma que identifica princípios que não consentem tratamento diferenciado em irct, admitimos que a estipulação de deveres do empregador possa ser complementada com a imposição do dever do trabalhador participar na formação profissional que lhe seja proporcionada.

Sugere-se o seguinte normativo para que conste de futuras cct:

(Objectivos da formação profissional e deveres do empregador e trabalhador)

1. São deveres do empregador:

(....)

(....)

(....)

2. Constitui dever do trabalhador participar nas acções de formação profissional, promovidas pelo empregador, salvo incompatibilidade com a vida pessoal do trabalhador, devidamente comprovada.

Formação Contínua (Art. 131º)

O artigo 131º, estabelece, na alínea b) do seu número 1, um número mínimo anual de 35 horas de formação, mediante acções desenvolvidas pela empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador.

O nº 5 do mesmo preceito legal veio fixar o número mínimo de trabalhadores por empresa/ano a integrar no âmbito da formação continua (10%).

De referir que esta disposição legal integra uma alteração relativamente ao código do Trabalho de 2003, ao conferir supletividade em matéria de formação profissional (definição dos limites mínimos).

O nº 9 do artigo 131º, confere natureza supletiva a este preceito legal ao permitir que o disposto na lei em matéria de formação profissional possa ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

Em nosso entender, nada impede que uma convenção colectiva consagre diferente duração mínima de formação contínua e diferente número mínimo de trabalhadores abrangidos.

Sugere-se o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Formação Contínua)

1. (...)

2. *Sendo micro, pequena, média ou grande empresa, o trabalhador tem direito em cada ano, a um número mínimo de __, __, __, ou 30 horas de formação contínua, respectivamente ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano”.*

3. (...)

4. (...)

5. *O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos __%, __%, __% ou 10% dos trabalhadores, consoante se trate respetivamente de micro, pequena, média ou grande empresa.*

6. *O empregador pode diferir até ao termo dos 2 anos posteriores ou desde que o plano de formação o preveja, a efectivação da formação anual a que se refere o nº2, que não tenha sido assegurada por motivo que lhe seja imputável.*

Crédito de horas de formação e subsídio para formação contínua (Art. 132º)

O nº 4 do artigo 132º permite a atribuição por cct ou acordo individual de subsídio para pagamento do custo de formação até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado. Considera-se que esta previsão não afasta a possibilidade do pagamento do crédito de horas de formação, poder ser efectuado através de um “título de educação” enquanto meio alternativo de compensação de crédito de formação que confira vantagens fiscais ao empregador (ex. cheque ensino).

Sugere-se o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Crédito de Horas de Formação)

1. (...)

2. *O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere o direito ao pagamento de um “título de educação” no valor correspondente ao valor da retribuição do período de crédito de horas devidas pelo empregador.*

3. (...)

4. *(Artigo 132º nº 5)*

5. *(Artigo 132º nº6).*

Conteúdo formação contínua (Art. 133º)

A área de formação contínua pode ser regulada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir com ou ser afim da actividade prestada pelo trabalhador, o que se sugere que seja integrado no cct.

Sugere-se assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

A área em que é ministrada formação pode fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador, devendo coincidir ou ser afim da atividade prestada pelo trabalhador.

Feita a análise dos restantes artigos que compõem esta subsecção, não se identificam outras disposições com natureza supletiva que permitam ser alteradas em sede de contratação coletiva.

CONTRATOS A TERMO

Em termos substanciais, mantém-se a opção tomada pelo legislador em 2003 de conferir à generalidade do regime jurídico dos contratos a termo uma natureza convénio-dispositiva, com excepção, já prevista no anterior CT, da contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. Isto significa que o regime previsto pode ser, em princípio, afastado pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (doravante irct).

Todavia, tal como no Código de 2003 o regime da cessação do contrato de trabalho a termo decorrente dos arts. 344.º, 345.º, 393.º, 396.º, n.º 4, e 400.º, n.ºs 3 e 4, reveste uma natureza imperativa absoluta, por força do art. 339.º, logo nada é possível modificar em sede de contratação colectiva.

Por outro lado, há outros aspectos do regime legal desta modalidade contratual que podem ser modificados, mas apenas em sentido, em princípio, mais favorável ao trabalhador. É o caso, por exemplo, da duração do período experimental consagrado no art. 112.º, n.º 2, como resulta dos arts. 111.º, n.º 3, e 112.º, n.º 5.

Também, tal como em 2003, o legislador confere carácter imperativo aos limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo e o número possível de renovações do contrato a termo certo, que não podem ser, assim, afastados por instrumento de regulamentação colectiva.

Não obstante o art. 139.º do actual CT não ter referido que os instrumentos de regulamentação colectiva não podem também afastar o regime do art. 140.º, n.ºs 1 e 3, julga-se que quer por imperativos constitucionais, quer por imposição do direito comunitário, a contratação colectiva não pode legitimar situações de admissibilidade de contratos a termo que não se relacionem com necessidades transitórias do empregador.

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo (Art. 140.º)

Resulta da conjugação dos supracitados preceitos que os instrumentos de regulamentação colectiva apenas não poderão afastar o regime consagrado na lei relativamente: à possibilidade de contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de

desemprego ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego (como já constava do art. 128.º do CT/2003); e aos limites máximos de duração do contrato de trabalho a termo certo e incerto (sendo esta última proibição uma novidade da redacção dada ao CT pela Lei 7/2009).

Em confronto com o anterior 129.º, este art. 140.º trouxe ainda algumas alterações à redacção da matéria ali regulada:

- no n.º 1 houve uma passagem do plural ao singular na especificidade de que o contrato de trabalho a termo resolutivo apenas pode ser celebrado para a satisfação de uma necessidade temporária da empresa (ao invés, de “*necessidades temporárias da empresa*”), o que poderá suscitar a dúvida se, de ora em diante, um trabalhador a termo apenas poderá vir satisfazer *uma* necessidade temporária da empresa ou se, tal como a anterior redacção sugeria e consideramos ser a interpretação preferível, o contrato do trabalhador a termo poderia prever a satisfação de mais do que uma necessidade temporária;
- na alínea a) do n.º 2 houve a substituição da expressão “*prestar serviço*” por “*trabalhar*”, o que sugere que, também por aqui, pretenderá o legislador impedir assim uma interpretação extensiva daquela regra que permitisse que um trabalhador a termo viesse substituir *legitimamente* um prestador de serviços.

Em termos de requisitos materiais, e no que respeita ao contrato de trabalho a termo certo, mantém-se a opção tomada pelo legislador de 2003 de substituir o anterior sistema de enumeração taxativa, previsto no art. 41.º, n.º 1, do DL n.º 64-A/89, de 27/2, pelo da cláusula geral acompanhado de uma enumeração exemplificativa.

A novidade ocorrida no âmbito dos requisitos substanciais reside, então, unicamente numa das situações de admissibilidade de contratação a termo certo de natureza conjuntural prevista na alínea a), do n.º 4, do art. 140.º do actual CT. É que, actualmente, embora se continue a permitir a contratação a termo no caso de “lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento”, restringem-se estas duas últimas hipóteses às empresas “com menos de 750 trabalhadores”.

Sugere-se a seguinte redacção para cct:

(Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo)

1. (...)

2. *Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:*

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) A substituição de trabalhadores durante os meses legalmente previstos para marcação de férias, para ocorrer aos acréscimos de trabalho que ocorram nos períodos festivos da Páscoa, Natal, saldos, promoções e inventário.

Quanto aos requisitos formais – a exceção dos contratos de trabalho a termo de muita curta duração

A nível dos requisitos formais, para a generalidade dos contratos de trabalho a termo mantêm-se as exigências do CT de 2003, verificando-se apenas ligeiras alterações de redacção sem implicações práticas.

Há, todavia, nesta matéria uma alteração digna de registo, que se prende com contratos a termo de muita curta duração, prevista no art. 142.º do CT.

Assim, nos casos de contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola de duração não superior a uma semana ou de contrato de trabalho para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana, o legislador deixa de exigir a forma escrita, tendo apenas o empregador de comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante um determinado formulário electrónico (art. 142.º, n.º 1).

Nos termos do n.º 2 do art. 142.º, a duração total dos contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não podia, todavia e na versão de 2009 (alterada pela Lei 23/2012, cfr. observações *infra*) do CT exceder 60 dias de trabalho no ano civil.

Caso se violem estas regras, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, “contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos” (art. 142.º, n.º 3).

Quanto à matéria dos contratos sucessivos

No que respeita ao art. 143.º, relativo à proibição da sucessão de contratos temporários durante um certo período de tempo, verifica-se uma alteração de um dos pressupostos subjacentes à hipótese legal da norma, alargando-se, conseqüentemente, o seu âmbito de aplicação.

À semelhança do CT de 2003, perante a cessação de um contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, proíbe-se uma nova admissão do mesmo trabalhador ou de outro, para o mesmo posto de trabalho, com o mesmo empregador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

O legislador de 2009 estabelece, todavia, que esta proibição também se aplica à sucessão de contratos de natureza jurídica distinta do contrato a termo, mais propriamente contratos de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho e contratos de prestação de serviços para o mesmo objecto.

Além disso, essa proibição aplica-se não só ao mesmo empregador, mas também à sociedade que com ele se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns

Quanto às conseqüências previstas para os casos de violação do art. 143.º, n.º 1, admite-se a hipótese, ainda que com dúvidas, de o novo CT estabelecer que o contrato celebrado se considera sem termo, quer tenha sido efectuado com o mesmo trabalhador, quer com trabalhador diferente. Parece, contudo, possível sustentar que, na hipótese legal prevista pelo legislador no art. 147.º, n.º 1, alínea d), continuam a estar subjacentes apenas os casos de contratos celebrados com o mesmo trabalhador.

Sucessão de contratos a termo (Art. 143º)

No que diz respeito ao art. 143.º, há a assinalar que o legislador primou pelo adensar da expressão “*posto de trabalho*” escrita no anterior art. 132º CT 2003.

Assim, o legislador optou, desta feita, por esclarecer ele próprio o que será abarcado por esta norma: qualquer trabalhador que possua “(...) *contrato de trabalho a termo ou de trabalho*

temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns (...)". Note-se que o legislador teve ainda a preocupação de esclarecer que seria indiferente, neste cenário, que o trabalhador tivesse sido admitido em concreto para aquela situação de facto ou que o mesmo tivesse sido *afectado* (a expressão é do legislador) àquele posto de trabalho – procurando englobar, também aqui, as mais determinadas formas de *contratação* de um trabalhador.

Finalmente, sublinhe-se ainda que a contra-ordenação prevista para a violação deste norma passou de muito grave a grave o que, por si só, não deixa de ser incoerente com o alargar do campo de acção da mesma, conforme supra descrito.

Sugere-se a seguinte redacção para cct:

(Sucessão de contrato de trabalho a termo)

1. A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns antes de decorrido um período de tempo de dois meses.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) quando os vários contratos respeitem os motivos admissíveis para a contratação a termo.

Duração do contrato de trabalho a termo (Art. 148º)

O art.º 148º, n.º 1, do CT dispõe que o contrato a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a sua duração não pode exceder:

- 18 meses, quando justificado com o facto de o trabalhador ser pessoa à procura do 1º emprego;
- 2 anos, quando justificado com o lançamento de uma nova atividade de duração incerta, ou com o início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, ou com o facto de o trabalhador estar em situação de desemprego de longa duração ou noutra situação prevista em legislação especial de política de emprego;
- 3 anos, nas demais situações.

A Lei 3/2012 permitiu a renovação extraordinária dos contratos a termo certo, por 1 ou 2 vezes, com a duração máxima de 18 meses e com a data de 31.12.2014 como limite de vigência.

A Lei 76/2013, de 7 de Novembro, estabeleceu um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, podendo ser alvo de renovação extraordinária os contratos a termo certo celebrados ao abrigo do Código do Trabalho (CT) que atinjam os limites máximos de duração até 7 de Novembro de 2015, 2 anos após a entrada em vigor da lei.

Os contratos a termo certo que atinjam até 7 de Novembro de 2015 os limites máximos de duração previstos no artigo 148º, nº 1, do CT ou na Lei 3/2012 podem ser então objecto:

- De 1 ou 2 renovações extraordinárias
- Com a duração global máxima até 12 meses
- Não podendo cada renovação ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato ou da sua duração efectiva (consoante o que for inferior).

Mesmo que já tenham sido objecto de renovação ou renovações extraordinárias, ao abrigo da Lei 3/2012, como parece seguro afirmar-se face à redacção do nº 1 do art.º 2º (*“podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até dois anos após a entrada em vigor da presente lei, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho ou na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro.”*).

Os contratos objecto de renovação extraordinária não podem vigorar para além de 31 de Dezembro de 2016.

Ultrapassados os limites supra referidos, os contratos a termo convertem-se em contratos sem termo.

Pelo interesse informativo que este enunciado pode ter, apresentamos alguns **EXEMPLOS**:

1. Contrato a termo celebrado em 15.01.2010 por 1 ano, foi renovado por igual período em 15.01.2011 e em 15.01.2012. Em 15.01.2013 foi objeto da 1ª renovação extraordinária, por 9 meses, e em 15.10.2013 da 2ª, também por 9 meses, ao abrigo da Lei 3/2012. Em 15.07.2014 poderá ser objeto de nova renovação extraordinária (uma ou duas), ao abrigo da Lei 76/2013, no mínimo de 6 meses cada (36 meses/6) e máximo global de 12 meses, até 14.07.2015, data a partir da qual o contrato cessa (por caducidade promovida em tempo por qualquer das partes) ou se converte em contrato sem termo;

2. Contrato a termo celebrado em 15.06.2011 por 6 meses, foi renovado por 3 vezes por igual período em 15.12.2011, 15.06.2012 e 15.12.2012. Em 15.06.2013 foi objeto da 1ª renovação extraordinária, por 6 meses, e em 15.12.2013 da 2ª, por 12 meses, ao abrigo da Lei 3/2012. Em 15.12.2014 poderá ser objeto de nova renovação extraordinária (1 ou 2), ao abrigo da Lei 76/2013, no mínimo de 4 meses cada (24 meses/6) e máximo global de 12 meses, até 14.12.2015;

3. Contrato a termo celebrado em 01.02.2012 por 6 meses e renovado por 3 vezes por igual período em 01.08.2012, 01.02.2013 e 01.08.2013. Em 01.02.2014 pode ser objeto de renovação extraordinária (1 ou 2), ao abrigo da Lei 76/2013, no mínimo de 4 meses cada (24 meses/6) e máximo global de 12 meses, até 31.01.2015;

Lembramos que a Lei 76/2013, como a Lei 3/2012, não afastaram a aplicação do artigo 149º, nº 3, do Código do Trabalho, que dispõe que a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

Tabela de prazos de duração máxima do contrato a termo

Art. 140.º n.º 2 alíneas a) a g)

Duração mínima: a prevista para a tarefa ou serviço a realizar, podendo ser inferior a 6 meses (art. 148.º n.º 2 do CT). Duração máxima: 3 anos (art. 148.º n.º 1 al. c) do CT).

Art. 140.º n.º 2 alínea h)

Duração mínima: 6 meses (art. 148º nº 2 a

	<i>contrario</i> do CT). Duração máxima: 3 anos (art. 148º nº 1 al. c) do CT).
Art. 140.º n.º 4 alínea a)	Duração mínima: 6 meses (art. 148º nº 2 <i>a contrario</i> do CT). Duração máxima: 2 anos (art. 148º nº 1 al. b) do CT).
Art. 140.º n.º 4 alínea b), 1.ª parte (trabalhador à procura de primeiro emprego)	Duração mínima: 6 meses (art. 148º nº 2 <i>a contrario</i> do CT). Duração máxima: 18 meses (art. 148,0 nº 1 al. a) do CT).
Art. 140.º n.º 4 alínea b), com excepção da 1.ª parte (trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego)	Duração mínima: 6 meses (art. 148º nº 2 <i>a contrario</i> do CT). Duração máxima: 2 anos (art. 148º nº I al. b) do CT).

Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto fixa-se, pela primeira vez, um limite temporal máximo de duração que passa a ser de seis anos, de acordo com o n.º 4 do art. 148.º do CT.

Note-se que este limite é igualmente aplicável a situações constituídas ou iniciadas anteriormente a 17 de Fevereiro de 2009, contando-se, nestes casos, o período de seis anos a partir desse dia, como resulta do preceituado no art. 7.º, n.º 6, da Lei Preambular que aprovou o contemporâneo CT.

Quanto ao contrato de trabalho a termo certo são três as novidades introduzidas pelo legislador.

Em primeiro lugar, deixa de haver a possibilidade da chamada renovação supranumerária

Em segundo lugar, fixa-se como limite máximo de duração do contrato a termo certo o período de três anos, haja ou não renovação e afirma-se a possibilidade de se proceder a três renovações.

Nos termos do art. 7.º, n.º 5, alínea d), da Lei Preambular do CT2009, este novo limite de duração máxima de três anos, sem, portanto, haver possibilidade de contratos a termo certo superiores, só se aplica relativamente a situações constituídas ou iniciadas a partir de 17 de Fevereiro de 2007, ou seja, desde a data de entrada em vigor do novo CT.

Por último, introduz-se uma nova regra a propósito da contagem do limite geral máximo de duração de três anos.

Assim, exceptuados os casos previstos no n.º 4 do art. 140.º, o contrato de trabalho a termo certo tem como duração máxima três anos. Só que agora no cômputo deste limite de três anos é incluída, de acordo com o n.º 5 do art. 148.º, “*a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns*”.

As alterações recentes ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo decorrem de três diplomas:

- i) Lei 53/2011, de 14 de Outubro (que alterou a forma de cálculo da compensação em caso de caducidade do contrato, e procedeu à primeira alteração do Código do Trabalho);
- ii) Lei 3/2012, de 12 de Janeiro (que instituiu o regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo);
- iii) Lei 23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à segunda alteração ao Código do Trabalho, e, no que a este tema respeita, implicou alterações pontuais ao regime do contrato de trabalho a termo de muito curta duração, bem como modificou as regras de cálculo da compensação no sentido do alinhamento entre os contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011 e os celebrados após esta data (e articulando ainda este regime com o da compensação prevista na Lei 3/2012, de 12 de Janeiro, para os contratos que sejam objecto de renovação extraordinária).

Cálculo das compensações por cessação de contrato de trabalho a termo (Arts. 343º e 344º)

Compensação em caso de cessação de contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011

1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objecto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e

no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado. (O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente);

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, em 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos (O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente);

Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.ºs 1 e 2 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 2;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Outras alterações introduzidas pela Lei 23/2012, de 25 de Junho

Para além das regras relativas à compensação, a que já aludimos, as alterações introduzidas por esta Lei ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo limitam-se a dois aspectos do regime jurídico do contrato de trabalho de muito curta duração.

Assim, as alterações introduzidas por este diploma ao artigo 142.º do Código do Trabalho consistem no alargamento do período em que se considera um contrato a termo como sendo de muito curta duração (15 dias), bem como o aumento do período de duração máxima (anual) deste tipo de contratos (no mesmo ano, a duração total destes contratos com o mesmo trabalhador não pode ser superior a 70 dias).

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Esta matéria não foi alvo de qualquer alteração desde a elaboração da 1ª edição, de junho de 2011, do “Código do Trabalho e Renovação da Contratação Coletiva – Orientações para a Contratação Colectiva do Trabalho no Comércio e Serviços”, editado pela CCP, e em que vigorava a alteração ao Código do Trabalho operada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o que aconteceu até 31 de outubro de 2011.

Assim e não obstante a lei permitir estabelecer limites máximos de percentagem do tempo completo que determina a qualificação como a tempo parcial, julgamos ser de manter a disposição que prevê que se considera trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

Noção de trabalho a tempo parcial (Art. 150º)

Corresponde ao anterior art.º 180º do CT2003. O n.º 6 admite que através de irct se possa estabelecer um limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial ou critérios de comparação para além dos previstos no n.º 4 – trabalho idêntico no mesmo estabelecimento; ou em diferente estabelecimento com idêntica actividade; deve ser levada em conta a antiguidade e qualificações.

Sugere-se a seguinte cláusula a inserir em cct, de forma alargar o âmbito da norma:

(Noção de trabalho a tempo parcial)

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável para trabalhador com a mesma categoria profissional, semelhante antiguidade e qualificações profissionais equivalentes.

O n.º 6 permite que se alterem os critérios de comparação.

Sugere-se a introdução de uma cláusula em cct com o seguinte teor:

(Situações comparáveis)

- 1. A comparação entre a situação de um trabalhador a tempo parcial e outro a tempo completo ocorre quando, no mesmo ou em outro estabelecimento do mesmo empregador, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente em termos de categoria, antiguidade e idênticas qualificações técnico-profissionais.*
- 2. Em caso de inexistência de situação comparável, considerar-se-á a situação de outro trabalhador em empresa do mesmo sector e de similar dimensão e que preste serviço funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com idêntica retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnico-profissionais.*

Condições de trabalho a tempo parcial (Art. 154º)

Admite regulação das condições de prestação de actividade pelo trabalhador a tempo parcial, consentindo a regulação das condições objectivas que justifiquem tratamento diferenciado dos trabalhadores em regime de tempo parcial.

Sugere-se a introdução da seguinte cláusula:

(Condições de trabalho a tempo parcial)

- 1. O trabalhador a tempo parcial não beneficia das prestações devidas aos trabalhadores a tempo inteiro que sejam inerentes à prestação de trabalho a tempo inteiro.*
- 2. Quando sejam devidas ao trabalhador a tempo parcial outras prestações além da retribuição base, estas serão sempre pagas em proporção do tempo de trabalho prestado.*
- 3. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, podendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.*

TRABALHO INTERMITENTE

Em geral (Arts. 157º a 160º)

Instituto sem precedente na reforma de 2003, esta é uma modalidade de contrato de trabalho direccionada para a satisfação de interesses empresariais, caracterizando-se por dois períodos de trabalho diametralmente opostos, um de prestação efectiva e outro de inactividade.

Comporta duas modalidades distintas: contrato de trabalho intermitente “alternado” (correspondente à primeira parte do n.º 1 do art. 159.º do CT) e “à chamada” (correspondente à segunda parte do n.º 2 do art. 159.º do CT).

Tem como requisitos positivos para a sua celebração: a) a necessidade do objecto social da empresa reportar-se a uma actividade com descontinuidade ou intensidade variável; b) a necessidade de forma escrita; c) a indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo, com respeito a um número mínimo de seis meses a tempo completo, por ano.

Como requisito negativo surge a proibição de ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Atenta a sua estreita semelhança com a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, para satisfação de necessidade temporária da empresa, com fundamento em actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima (cfr. al. e) do n.º 2 do art. 140.º do CT) e as limitações constantes da al. b) do n.º 1 do art. 158.º e do n.º 1 do art. 160.º, o recurso a este instituto deverá afigurar-se diminuto.

Admissibilidade de trabalho intermitente (Art. 157º)

O CT, no n.º 1, já se socorre de conceitos indeterminados que permitem, só por si, uma vasta abrangência de empresas potencialmente outorgantes desta modalidade de contrato de trabalho.

O n.º 2 é de natureza absolutamente imperativa, não se admitindo por via de irct a sua alteração.

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

O CT permite a preterição de alguns formalismos, nomeadamente os constantes da alínea b) do n.º 1. Todavia, uma vez que em nada contendem com interesses nem dos empregadores, nem dos trabalhadores, não se afigura sequer coerente a celebração de um contrato sem esses elementos.

A cominação para a falta de forma escrita e indicação dos elementos constantes da al. b) está prevista no n.º 2 (o contrato considera-se celebrado sem período de inactividade).

O n.º 3 estabelece o limite mínimo do número anual de horas, não se afigurando possível a sua alteração através de irct.

Em modelação do regime, nomeadamente com especificação, que não nos parece absolutamente vedada, do n.º 3, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct neste domínio:

(Forma e conteúdo do contrato de trabalho intermitente)

1. O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2. Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade.

3. O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo que hajam sido pagas ao trabalhador, conforme o caso, seja inferior a esse limite.

Período de prestação de trabalho (Art. 159º)

O CT estabelece imperativamente o limite mínimo da duração da prestação de trabalho efectivo no n.º 2.

Todavia, simultaneamente, permite que, em caso da celebração de contrato de trabalho intermitente (cfr. 2.^a parte do n.º 1 deste art.), a prestação de trabalho efectivo consecutivo seja inferior a quatro meses.

Assim, na celebração de contratos de trabalho intermitente na modalidade “à chamada”, sugere-se a seguinte formulação em futuras contratações colectivas:

(Período de prestação de trabalho)

- 1. O contrato de trabalho intermitente terá a duração de dois meses.*
- 2. A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a dois meses de tempo completo por cada período de seis meses, devendo um mês ser consecutivo.*

Direitos do trabalhador (Art. 160.º)

O CT, no n.º 1 deste artigo, admite que, através de irct, se estabeleça o montante da compensação retributiva devida ao trabalhador durante o período de inactividade, estatuidose 20% da retribuição base, no caso de ausência de regulamentação colectiva. Pode, pois, ser reduzida no irct, o que sugere especial chamada de atenção para a articulação entre os n.ºs 3 e 4, permitindo que o trabalhador, durante o período de inactividade, possa exercer outra actividade, desde que observe os deveres a que ainda se encontra adstrito.

Assim, as futuras cct poderão incluir a seguinte formulação:

(Direitos do trabalhador)

- 1. Caso o trabalhador não exerça outra actividade remunerada durante o período de inactividade ou se encontre impedido de o fazer por exigência do empregador, o trabalhador tem direito, durante esse período, a compensação retributiva no valor de 10% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.*
- 2. Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.*
- 3. Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade.*

4. Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nomeadamente:

a) dever de não concorrência;

b) poder disciplinar.

COMISSÃO DE SERVIÇO

Objeto da comissão de serviço (Art. 161.º)

O campo de aplicação deste artigo foi alargado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho (terceira alteração ao Código do Trabalho), com a introdução na sua parte final das “*funções de chefia*”, tendo aplicação para as novas funções de chefia iniciadas após 1 de Agosto de 2012.

O dispositivo legal permite que por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho possam ser previstos outros cargos e outras funções a exercer neste regime.

Esta possibilidade deve ser aproveitada para introduzir categorias cuja natureza pressuponham especial relação de confiança quanto a titular de cargos de administração ou equivalente, de direcção ou chefia diretamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente.

Desta forma, por via de cct poderá estabelecer-se um elenco de cargos que podem ser desempenhados em comissão de serviço. Não obstante assim ser, inevitavelmente subsiste sempre o risco de tal elenco poder merecer a sindicância judicial, seja pela declaração de nulidade da cláusula da cct que elenca as situações de comissão de serviço, seja pela concreta comissão de serviço estabelecida ao abrigo dessa cláusula.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- Incluir situações ou alterar outras já consagradas no sentido de alargar o âmbito de aplicação das comissões de serviço, desde que haja uma especial relação de confiança entre o empregador e o trabalhador, quer pelo cargo a preencher, quer pela pessoa que o vai desempenhar.

- A título de exemplo, e atendendo naturalmente à especificidade de cada ctt, poderão ser exercidas com especial relação de confiança, as funções e cargos:

(i) de administração, direcção e chefia de uma empresa;

(ii) de coordenação e chefia de determinadas zonas, secções ou divisões de uma empresa;

(iii) de secretariado pessoal a titular de cargo de administração, chefia ou direcção de uma empresa;

(iv) com responsabilidade na gestão da empresa, e

(v) de assessor desde que dependente da administração, direcção ou chefia de uma empresa, etc.

Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço (Art. 162.º/5)

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço para efeitos de antiguidade do trabalhador é imperativo, pelo que não existe a possibilidade de ser alterado em sede de cct.

Cessação de comissão de serviço (Art. 163.º CT)

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho é possível aumentar o prazo para a comunicação da cessação da comissão de serviço.

No entanto, este aumento apenas se revelará benéfico para o empregador se o prazo de aviso prévio para a cessação da comissão de serviço for alargado apenas e tão-só para o trabalhador, uma vez que os limites constantes do CT (de 30 dias ou de 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até dois anos ou por mais de dois anos) são mínimos legais.

Efeitos da cessação da comissão de serviço (Art. 164.º)

As alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo foram alteradas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (terceira alteração ao Código do Trabalho).

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho é possível aumentar o prazo legal de comunicação para cessação da comissão de serviço, estipulada segundo o artigo 163.º, n.º 1, em 30 ou 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é ainda possível aumentar o direito a indemnização legal calculada nos termos do artigo 366.º (que estipula o direito do trabalhador a receber uma compensação de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade) quando:

a) haja resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, após decisão do empregador a pôr termo à comissão de serviço;

b) O trabalhador tenha sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Desta forma, as alterações permitidas por via de cct são apenas em sentido mais favorável ao trabalhador.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

Alterar as situações já consagradas ou criar outras que impliquem a remissão para o regime estabelecido no CT, de forma a não se criar dificuldades no enquadramento e percepção em sede de irct.

TELETRABALHO

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho (Art. 166º)

Este preceito legal desenvolve o conteúdo do artigo 234º do Código do Trabalho de 2003.

O disposto no nº 5 pode ser regulado por acordo, o que se sugere que seja integrado em cct:

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

(Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho)

O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a integrar o regime dos restantes trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (Art. 167ª)

Os nºs 1 e 3 deste preceito legal integram normas supletivas.

Com efeito, o artigo 167º CT considera possível, a regulação em sede de irct das seguintes matérias:

- Prazo de duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, por trabalhador anteriormente vinculado ao empregador;
- Termos/condições em que o trabalhador pode retomar a prestação de trabalho, após cessação do contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Sugere-se assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador)

1. O trabalhador anteriormente vinculado ao empregador pode passar a prestar trabalho em regime de teletrabalho, tendo o contrato a duração de ____ (prazo a definir por cct, em

função das características da empresa e do sector de actividade em causa. Não deve porém, exceder os 3 anos em contrato a termo).

2. (...)

3. *Cessando o contrato em regime de teletrabalho, o trabalhador pode retomar a prestação de trabalho nos seguintes termos _____(condições a definir por cct, em função das características da empresa e do sector de actividade em causa).*

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho (Art. 168º)

Permite estipulação por via contratual.

Embora a lei preveja (apenas) o afastamento da presunção que consagra por acordo individual, não exclui que em irct se consagre norma interpretativa das situações a que se refere.

Sugere-se, então, a seguinte redacção de futura cláusula de cct:

(Instrumentos de trabalho em prestação de trabalho subordinado)

1. *Na falta de estipulação expressa em contrário em contrato individual, pertencem ao empregador os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador na sua prestação de teletrabalho.*

2. *Na falta de acordo individual expresso em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.*

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho (Art. 171º)

Considera-se que esta matéria é passível de integração em cct, em conformidade com o restante clausulado relativo à “Participação e representação colectivas de trabalhadores” no sector em causa e em função da especificidade do empregador representado.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Considera-se que quase todo o regime legal do trabalho temporário é insusceptível de modificação por cct.

A CCP sempre advogou que, pelo menos, os motivos que admitem a celebração do contrato de trabalho temporário/contrato de utilização fossem idênticos.

Assim, ficam apenas as propostas de regulamentações que consideramos possíveis e aconselháveis.

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário (Art. 177º)

Deve especificar-se, nos contratos individuais de utilização de trabalho temporário, o número de horas de trabalho ou dos dias de trabalho.

Sugere-se assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Conteúdo do contrato de trabalho temporário)

O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Local e período normal de trabalho ou, no caso de trabalho intermitente, a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo;

e) (...),

f) (...);

g) (...);

h) (...).

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário (Art. 178º)

Considera-se conveniente alguma especificação regulamentar dos termos da celebração do contrato de utilização de trabalho temporário.

Sugere-se, assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Regime do contrato de trabalho temporário)

O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, em regime de trabalho a tempo inteiro, parcial ou intermitente, conforme o caso.

Admissibilidade de contrato de trabalho temporário (Art. 180º)

Na linha do antes sugerido, considera-se conveniente alguma especificação regulamentar dos termos da celebração do contrato de trabalho temporário.

Sugere-se, assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Admissibilidade do contrato de trabalho temporário)

O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, em regime de trabalho a tempo inteiro, parcial ou intermitente nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário (Art. 181º)

Na linha do proposto para o contrato de utilização de trabalho temporário, sugere-se que se especifique, nos contratos individuais de trabalho temporário, o número de horas de trabalho ou dos dias de trabalho.

Sugere-se, assim, o seguinte normativo, a constar de futuras cct:

(Conteúdo do contrato de trabalho temporário)

O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Local e período normal de trabalho ou, no caso de trabalho intermitente, a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo;

e) (...),

f) (...);

g) (...);

h) (...).

LOCAL DE TRABALHO

Noção de local de trabalho (Art.193º)

O artigo 193º dá a definição legal de local de trabalho, reproduzindo o conteúdo do artigo 154º do Código do Trabalho/2003.

Considera-se conveniente, a transposição da definição legal de local de trabalho para as cct, considerando o alargamento da noção de local de trabalho, relativamente ao regime anterior ao Código do Trabalho/2003.

Transferência de local de trabalho (Art. 194º)

O artigo 194º passou a regular, simultaneamente, a transferência definitiva e a transferência temporária que se encontrava consagrada de forma autónoma, no Código do Trabalho/2003.

O nº 6 deste artigo constitui uma novidade do actual Código do Trabalho, ao permitir que os irct possam afastar o conteúdo da previsão constante do nºs 1,2,3,4 e 5.

Esta disposição, implica, segundo se defende, o fraccionamento do artigo 194º em três tipos de normas:

- a) as absolutamente imperativas (nº 7);
- b) as que podem ser afastadas por acordo entre as partes (nº 2)
- c) as que podem ser afastadas por irct (nºs 1,2,3,4 e 5).

Atenta a natureza dispositiva dos nºs 1 a 5 do artigo 194º, sugere-se que as cct:

- a) *Regulem a concretização/delimitação de “outro interesse da empresa”, podendo fixar que são atendíveis as situações em que tal interesse seja objectivo;*
- b) *Regulem a delimitação do conceito de “prejuízo sério do trabalhador”, podendo fixar um raio/distância dentro do qual o trabalhador não poderia invocar “prejuízo sério”, visto que, quer a doutrina quer a jurisprudência, defendem um conceito amplo em que se considera o acréscimo de tempo que o trabalhador despense nos transportes, em resultado da transferência, bem como os casos em que tal acréscimo tenha consequências na estabilidade da vida familiar do trabalhador;*

- c) *Eliminem a caducidade prevista no nº 2 por falta de aplicação do acordo que permita o alargamento do âmbito do local de trabalho;*
- d) *Alarguem ou mesmo eliminem o limite de 6 meses previsto no nº3, para efeitos de transferência temporária.*
- e) *Excluem a obrigação de o empregador custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento consagrada no nº4. Poderá estabelecer-se uma forma de compensação alternativa, a definir pelo empregador (ex. empregador assegura transporte dos trabalhadores).*

Propõe-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Mobilidade geográfica e transferência temporária do trabalhador)

- 1. Desde que o comunique fundamentadamente ao trabalhador com a antecedência de trinta dias, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, quando tal seja imposto por um interesse sério e objectivo da empresa inerente ao normal funcionamento desta que não possa ser satisfeito de outro modo sem um desproporcionado acréscimo de encargos.*
- 2. O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos com deslocações e, se for o caso, resultantes da mudança de residência, na estrita medida em que sejam impostas pela transferência do local de trabalho.*
- 3. A transferência a que referem os números anteriores pode realizar-se sempre que:*
 - a) resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento da empresa onde aquele preste actividade;*
 - b) não implicar prejuízo sério para o trabalhador*
- 4. Se a mudança de local de trabalho causar prejuízo sério para o trabalhador, este pode resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização, nos termos da lei. Considera-se não existir prejuízo sério para o trabalhador quando a mudança de local de trabalho ocorra num raio de cinquenta quilómetros do primitivo local de trabalho, salvo evidência do contrário.*
- 5. Desde que o comunique fundamentadamente ao trabalhador com a antecedência de oito dias e indicação do tempo previsível da alteração do local de trabalho, o empregador*

pode também transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, quando tal seja imposto por um interesse sério e objectivo da empresa, inerente ao normal funcionamento desta, que não possa ser satisfeito de outro modo sem um desproporcionado acréscimo de encargos.

6. Considera-se existir interesse sério da empresa sempre que ocorram situações na vida da empresa que impliquem que esta ocorra por este meio à satisfação de necessidade temporária de trabalho, devendo a empresa indicar o motivo da transferência temporária do trabalhador.

7. No caso previsto no número anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos com deslocações e resultantes de eventual alojamento temporário, na estrita medida em que sejam impostas pela mudança temporária do local de trabalho.

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Considera-se esta uma das matérias em que o CT2009 mais possibilita a regulação inovadora em cct. Seguem as propostas para cct.

Tempo de trabalho (Art. 197º)

Considerado o carácter supletivo desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Noção de tempo de trabalho. As interrupções e pausas)

1. Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2. Incluem-se no tempo de trabalho tão-só as interrupções e os intervalos no trabalho que:

- a) como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;*
- b) sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno;*
- c) as interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.*

3. No caso dos trabalhadores móveis, considera-se tempo de trabalho o período compreendido entre o começo e o fim do trabalho, durante o qual o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho, à disposição do empregador e no exercício das suas funções ou actividades, nomeadamente:

a) o tempo consagrado a todas as actividades de transporte rodoviário; essas actividades incluem, nomeadamente:

- i) condução;*
- ii) carga e descarga;*
- iii) assistência aos passageiros que entrem ou saiam do veículo;*
- iv) limpeza e manutenção técnica;*

v) todas as restantes tarefas destinadas a assegurar a segurança do veículo, carga e passageiros ou a satisfazer as obrigações legais ou regulamentares directamente ligadas à operação específica de transporte em curso, incluindo o controlo das operações de carga e descarga, formalidades administrativas com a polícia, alfândegas, serviços de imigração, etc.

b) os períodos durante os quais não pode dispor livremente do seu tempo, sendo-lhe exigida a presença no posto de trabalho, pronto para retomar o trabalho normal, desempenhando certas tarefas associadas ao serviço, nomeadamente períodos de espera pela carga ou descarga cuja duração previsível não seja antecipadamente conhecida, isto é, antes da partida ou imediatamente antes do início efectivo do período em questão, nos termos previstos no presente cct.

4. No caso dos trabalhadores móveis, não é considerado tempo de trabalho o tempo de disponibilidade.

5. Consideram-se tempo de disponibilidade, nomeadamente:

a) os períodos não correspondentes a períodos de pausa ou de repouso, durante os quais o trabalhador móvel não é obrigado a permanecer no seu posto de trabalho, mantendo-se no entanto disponível para responder a eventuais solicitações no sentido de iniciar ou retomar a condução ou de efectuar outros trabalhos.

b) para os trabalhadores móveis que conduzem em equipa, o tempo passado ao lado do condutor ou numa couchette durante a marcha do veículo.

c) os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num “ferry-boat” ou transportado de comboio, bem como os períodos de espera nas fronteiras ou devidos a proibições de circulação.

6. Os períodos de disponibilidade e a sua duração previsível devem ser previamente conhecidos do trabalhador móvel, isto é, antes da partida ou imediatamente antes do início efectivo do período em questão, nos termos previstos no presente cct.

7. Para efeitos do n.º 3 e seguintes, entende-se por trabalhador móvel aquele que faça parte do pessoal viajante, inclusive formandos e aprendizes, e que esteja ao serviço de uma empresa que efectue, por conta de outrem ou por conta própria, transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias.

Horário de trabalho (Art. 200º)

Considerando o carácter supletivo desta disposição legal sugere-se a seguinte redacção em cláusula de cct:

(Horário de trabalho)

- 1. O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.*
- 2. O horário de trabalho estipulado individualmente não pode ser unilateralmente alterado. As alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzem os efeitos previstos na lei.*
- 3. Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.*
- 4. No caso dos trabalhadores móveis, poderão ser aplicadas as modalidades de horário fixo e de horário móvel aos trabalhadores de tráfego (movimento), sendo que os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público estão sujeitos a horário móvel.*
- 5. Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repouso diário, as horas do início e do termo do trabalho e duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente por meio de escala de serviço.*
- 6. A empresa deve comunicar ao trabalhador, através da afixação da escala de serviço, o horário de trabalho a observar, com a antecedência mínima de 48 horas. Não estando afixada a escala no prazo referido, o trabalhador deve solicitar informação a respeito da mesma ao responsável pela sua elaboração. Caso a empresa não afixe a escala de serviço, fica a mesma obrigada a assegurar o seu conhecimento por parte do trabalhador. O regime definido aplica-se também à escala de serviço determinada para o primeiro dia de trabalho após o gozo de dia ou dias de descanso semanal.*
- 7. Para efeitos do n.º 4 e seguintes, entende-se por trabalhador móvel aquele que faça parte do pessoal viajante, inclusive formandos e aprendizes, e que esteja ao serviço de uma empresa que efectue, por conta de outrem ou por conta própria, transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias.*

Adaptabilidade (Arts. 204º a 207º)

Considerado o carácter supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Organização do tempo de trabalho em termos de média – adaptabilidade)

- 1. Por iniciativa do empregador, que para o efeito deverá avisar os trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de uma semana, o período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência de doze meses.*
- 2. Sob o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho definido nos termos do n.º 1 pode ser aumentado até quatro horas diárias e até sessenta horas semanais.
Durante o período de referência previsto no n.º 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.*
- 3. Nas semanas em que, sob o regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.*
- 4. O período de referência pode ser alterado durante a sua execução, quando tal seja justificado por circunstâncias objectivas ligadas à empresa.*
- 6. Verificando-se a impossibilidade de redução do período normal de trabalho dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.*
- 7. Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação (ou refeição), no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.*
- 8. Verificando-se a suspensão ou cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação (ou refeição), nos termos da cláusula... (subsídio de alimentação/subsídio de refeição)*

Banco de horas por irect (Art. 208º)

Considerada a previsão desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Banco de horas)

- 1. Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.*
- 2. O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.*
- 3. O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores é possível, inclusivamente, através da prestação de dias completos de trabalho, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.*
- 4. Os períodos de redução do tempo de trabalho podem ser observados pela redução diária do período normal de trabalho ou pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.*
- 5. No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.*
- 6. A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.*
- 7. O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.*
- 8. Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com três dias de antecedência.*
- 9. O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco*

dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

10. No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, o que poderá ainda ser efectuado até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ou posteriormente, até ao final deste último ano, neste caso mediante acordo entre o empregador e os trabalhadores, mormente relevando a contiguidade ao gozo de férias.

11. No caso de a compensação não se mostrar efectuada nos termos referidos no número anterior, o saldo das horas prestadas em acréscimo ao tempo de trabalho será pago pelo valor da retribuição horária normal.

12. O empregador obriga -se a fornecer trimestralmente ao trabalhador a sua conta corrente do banco de horas.

13. O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14. A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos. Sempre que o trabalho prestado tenha o seu início ou término em hora em que não existam transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

15. O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a registar como crédito de horas.

16. O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

17. Qualquer trabalhador, que se veja na contingência de não poder prestar trabalho em situação de acréscimo, deverá comunicar e justificar essa indisponibilidade ao respectivo superior hierárquico, utilizando os procedimentos definidos e adoptados para qualquer situação de falta ao período normal de trabalho.

18. A ausência da justificação de falta referida no número anterior implicará que o período de ausência seja considerado injustificado com todas as consequências daí decorrentes.

19. Ocorrendo a cessação do contrato por qualquer motivo, sem que tenha havido a compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem direito a receber o valor dessas horas, com base no valor/hora normal. Em contrapartida, os débitos de horas pelos trabalhadores não serão descontados pelas empresas em caso de cessação de contrato de trabalho, excepto em situações de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou em processos disciplinares, em que os créditos serão efectivamente descontados.

Banco de horas grupal (Arts. 208º-B e 206º/1)

Considerada a previsão destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Banco de horas grupal)

- 1. O regime do banco de horas previsto na cláusula anterior é aplicável, por iniciativa do empregador, ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção ou escolha da mesma como aplicável.*
- 2. O disposto nesta cláusula aplica-se enquanto os trabalhadores abrangidos, nos termos do número anterior, sejam em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.*
- 3. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos por outra convenção que disponha em sentido diferente, nem aos trabalhadores membros de associação sindical que tenha deduzido oposição à portaria de extensão da convenção que preveja este regime.*
- 4. O acordo que institua o banco de horas grupal depende de proposta escrita do empregador, que, caso seja aceite por pelo menos 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, permite o alargamento do regime do banco de horas ao conjunto dos trabalhadores desta estrutura.*

Horário concentrado (Art. 209º)

Considerado o carácter supletivo desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Horário concentrado)

- 1. O período normal de trabalho diário pode ter aumentado até quatro horas diárias.*
- 2. O período normal de trabalho semanal poderá ser estabelecido até um máximo de três dias ou quatro dias de trabalho, (neste caso, por acordo), concentrando-se o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, seguidos de dois ou três dias de descanso, respectivamente.*
- 3. A duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias.*
- 4. Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.*
- 5. O trabalho prestado nos termos do n.º 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.*
- 6. Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.*
- 7. Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação (ou refeição), no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.*
- 8. Verificando-se a suspensão ou cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação (ou refeição), nos termos da cláusula... [subsídio de alimentação/subsídio de refeição].*

Horário de trabalho e intervalos de descanso (Arts. 213º)

Considerado o carácter parcialmente supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Horário de trabalho e intervalos de descanso)

- 1. O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.*
- 2. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.*
- 3. Caso não seja utilizado o tempo máximo de descanso durante o período de refeição, poderá ser efectuado um segundo intervalo até se perfazer o limite máximo fixado no número anterior.*
- 4. Exceptuam-se do consignado nos dois números anteriores todos os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intervalo de descanso e este resulte de acordo escrito entre aqueles e o empregador.*
- 5. No caso dos trabalhadores móveis, abrangidos pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, (relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários), adiante referido como regulamento, ou pelo Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários (AETR), aprovado, para ratificação, pelo Decreto n.º 324/73, de 30 de Junho, o período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a trinta minutos, se o número de horas de trabalho estiver compreendido entre seis e nove, ou a quarenta e cinco minutos, se o número de horas for superior a nove, não podendo prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.*
- 6. O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser dividido em períodos com a duração mínima de quinze minutos.*
- 7. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação aos motoristas do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do regulamento ou do AETR.*

8. *Para efeitos do n.º 5 e seguintes, entende-se por trabalhador móvel aquele que faça parte do pessoal viajante, inclusive formandos e aprendizes, e que esteja ao serviço de uma empresa que efectue, por conta de outrem ou por conta própria, transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias.*

Descanso diário (Art. 214º)

Considerado o carácter parcialmente supletivo desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Descanso diário)

1. *O período de descanso diário entre duas jornadas de trabalho consecutivas não pode ser inferior a onze horas seguidas, excepto nos casos previstos na lei.*

2. *Sem prejuízo do disposto no número anterior, entre duas jornadas de trabalho consecutivas deverá ser observado um período de descanso diário de, pelo menos, nove horas, nas seguintes situações:*

a) *quando o trabalhador, que ocupa cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, esteja isento de horário de trabalho;*

b) *quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.*

3. *O trabalhador terá direito a um período equivalente de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes à prestação de trabalho, nos seguintes casos:*

a) *acréscimo previsível de actividade no turismo;*

b) *actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;*

c) *actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:*

i) *recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;*

ii) *porto ou aeroporto;*

- iii) imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;*
- iv) produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;*
- v) indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;*
- vi) investigação e desenvolvimento;*
- vii) agricultura.*

4. No caso dos trabalhadores móveis, abrangidos pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, (relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários), adiante referido como regulamento, ou pelo Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários (AETR), aprovado, para ratificação, pelo Decreto n.º 324/73, de 30 de Junho, aplica-se o regime do descanso diário previsto no regulamento ou no AETR.

6. Para efeitos do número anterior, entende-se por trabalhador móvel aquele que faça parte do pessoal viajante, inclusive formandos e aprendizes, e que esteja ao serviço de uma empresa que efectue, por conta de outrem ou por conta própria, transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias.

Isenção de horário de trabalho (Arts. 218º, 219º e 265º)

Considerado o carácter supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Isenção de horário de trabalho)

- 1. Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adopção de horários de trabalhos flexíveis.*
- 2. Compreendem-se na previsão do número anterior as seguintes situações:*
 - a) exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;*
 - b) execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários de trabalho;*

- c) exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato dos superiores hierárquicos;*
 - d) [outras que sejam relevantes para o sector regulado pelo cct].*
- 3. Sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso semanal complementar ou ao descanso diário, a isenção de horário de trabalho pode ser estipulada individualmente para que:*
- a) a duração do período normal de trabalho não fique sujeita aos limites máximos gerais fixados neste CCT;*
 - b) a duração do período normal de trabalho seja alargada a um número de horas determinado a acordar individualmente pelo empregador e pelo trabalhador.*
- 4. O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, a fixar nos seguintes termos: [indicar critério].*
- 5. Os trabalhadores que exerçam cargos de administração ou de direcção poderão renunciar à retribuição especial referida no número anterior.*

Trabalho por turnos (Arts. 220º a 222º)

Considerado o carácter supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Trabalho por turnos)

- 1. Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador esteja sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.*
- 2. O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que o empregador comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.*
- 3. Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar -se, em regra, o seguinte:*
 - a) em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas;*

- b) *em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, podendo ser distribuído por seis dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.*
4. *A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade.*
5. *A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:*
- a) *15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;*
- b) *25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.*
6. *Considera -se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.*
7. *O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.*
8. *Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.*
9. *Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido, o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.*
10. *Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; neste caso, pode o empregador mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.*
11. *Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.*
12. *São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e o empregador.*

13. *Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.*
14. *Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga -se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.*
15. *Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.*

Trabalho nocturno (Arts. 223º a 225º)

Considerado o carácter supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Trabalho nocturno)

1. *Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte e três horas de um dia e as seis horas do dia seguinte, exceptuando o caso previsto no número seguinte.*
2. *No caso dos trabalhadores móveis, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.*
3. *Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, durante o período nocturno, pelo menos cinco horas de trabalho por dia.*
4. *Quando vigore o regime de adaptabilidade na organização do tempo de trabalho, o período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno não deve ser superior a dez horas diárias, em média semanal.*
5. *O trabalhador nocturno, que exerça actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades indicadas na lei, pode prestar o seu trabalho por um período que não exceda dez horas em cada período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno, desde que lhe seja garantido um descanso compensatório correspondente a duas horas logo que possível.*
6. *Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado. Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de*

peçoal incluído em turnos rotativos e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

7. Para efeitos do n.º 2, entende-se por trabalhador móvel aquele que faça parte do pessoal viajante, inclusive formandos e aprendizes, e que esteja ao serviço de uma empresa que efectue, por conta de outrem ou por conta própria, transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias.

Trabalho suplementar (Arts. 226º a 231º e 268º)

Considerado o carácter supletivo destas disposições legais, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresa ou de pequena empresa, duzentas horas por ano;*
- b) No caso de médias e grandes empresas, duzentas horas por ano.*

2. O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) x [$x < 25\%$] da retribuição na primeira hora;*
- b) y [$y < 37,5\%$] da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;*
- c) z [$z < 50\%$] da retribuição em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.*

(Limites de duração do trabalho suplementar)

A prestação de trabalho suplementar está sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) no caso de microempresa ou pequena empresa, duzentas horas por ano;*
- b) no caso de média ou grande empresa, duzentas horas por ano;*

c) no caso de trabalhador a tempo parcial, duzentas horas por ano.

Descanso semanal (Arts. 232º e 233º)

Importa regular, em sede de instrumento de regulamentação colectiva, o período de descanso semanal conferindo nesta matéria alguma flexibilidade.

Face à particularidade dos denominados trabalhadores móveis, considerou-se que, quanto a estes, seria relevante estipular uma norma específica uma vez que a semana de trabalho não se coaduna com o tradicional conceito laboral de semana de trabalho fixa.

Sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório

2. O dia de descanso semanal obrigatório pode não coincidir com o Domingo e ser gozado em diferentes dias da semana, desde que esteja assegurado o gozo ao Domingo em, pelo menos, x semanas por ano.

3. O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

4. O dia de descanso semanal complementar pode ser fixado em dia não imediatamente seguinte ao dia de descanso semanal obrigatório.

5. O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e ou complementar ou feriado sempre que não se verificarem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se os dias de descanso complementar e exceptuando-se os casos seguintes:

a) o trabalho se prolongue até às três horas do dia civil de descanso semanal obrigatório ou de descanso semanal complementar ou feriado;

b) os horários de trabalho envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

8. No caso particular dos trabalhadores móveis, o gozo dos períodos de descanso semanal mencionados no número anterior segue:

- a) o regime do descanso semanal previsto no Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, podendo o mesmo ser gozado no estrangeiro, ainda que a bordo da viatura;*
- b) salvo acordo em contrário, em cada período de 8 semanas pelo menos três períodos de descanso semanal deverão ser gozados na residência do trabalhador ou em outro local, em Portugal ou em outro país da escolha daquele e aceite pela entidade empregadora, devendo estes períodos abranger o Domingo.*

9. Para efeitos do número anterior, entende-se por trabalhador móvel aquele que faz parte do pessoal viajante, incluindo o formando, o aprendiz e os restantes trabalhadores que, ainda que não executando directamente serviços de transporte, realizem deslocações frequentes com aqueles relacionados.

FÉRIAS

Duração do período de férias (Art. 238º)

O n.º 1 do artigo 238.º do Código do Trabalho reproduz o mesmo número do artigo 213.º do Código do Trabalho, o qual decorria do n.º 1 do artigo 4.º da Lei das Férias Feriados e Faltas, de ora em diante designada apenas por LFFF, e constitui ainda consagração específica do disposto no artigo 7.º da Directiva n.º 93/1047CE do Conselho de 23 de Novembro de 1993.

De outra banda, o n.º 2 mantém a primeira das normas que constam do n.º 2 do artigo 213.º do Código do Trabalho de 2003, e anteriormente no n.º 5 do artigo 4.º da já referida LFFF.

O n.º 3 resulta da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, que revogou o seu n.º 4.

Por outro lado, o n.º 5 corresponde a número idêntico do mesmo artigo 213.º do Código do Trabalho de 2013.

Relativamente ao n.º 6, a norma permanece após alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, que resulta do disposto no n.º 1 do artigo 665.º do Código do Trabalho de 2003.

No que tange ao artigo supra referido, refira-se que o período de férias recebe da lei a duração mínima, sendo susceptível de alargamento por acordo entre empregador e trabalhador ou por disposição de instrumento de regulamentação colectiva.

Acresce que o Código do Trabalho de 2003 introduziu solução de aumento do período anual de férias por efeito da assiduidade do trabalhador, que o Código do Trabalho de 2009 manteve nos seguintes termos:

Artigo 238.º do Código do Trabalho de 2009, *ante* Lei n.º 23/2012

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 - Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º

O artigo 7.º n.º 3 da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho impunha a redução “*em montante equivalente até três dias*” das “*majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei*”.

Deste modo, esta disposição legal não determinava a diminuição de todos os períodos de férias de duração superior à legal, ainda que apenas introduzida após 2003, mas apenas daqueles que tivessem obedecido à lógica de contrapartida subjacente ao antigo n.º 3 daquele preceito.

Com efeito, o período de férias fixado por instrumento de regulamentação colectiva com extensão superior à lei geral, sem relação com a assiduidade do trabalhador mas consumindo o acréscimo que por lei decorria desse cumprimento pontual, não era prejudicado pela regra decorrente do n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012. A título meramente exemplificativo, não deveria ser reduzido o período de 25 dias úteis de férias estipulado na regulamentação colectiva, cujo regime se limitasse a indicar que não lhe acresceria qualquer dia de férias por efeito da assiduidade do trabalhador.

Por outras palavras, e de forma sucinta, atente-se na Lei 23/2012 de 25/06:

Com a Lei n.º 23/2012, de 25/06 (art. 7.º, n.º 3 da Lei 23/2012, de 25 de Junho):

“ (...) *As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias. (...)*” [art. 7.º, n.º 3 da Lei 23/2012, de 25 de Junho]

A eliminação da majoração das férias tinha carácter imperativo em relação às disposições de *irct* ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da Lei.

O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro, declarou a inconstitucionalidade de determinadas alterações ao Código do Trabalho que haviam sido introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho.

Acórdão do Tribunal Constitucional 602/2013, de 20 de Setembro:

O Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade dos números 2 e 3 do referido artigo 7.º CT, embora apenas na parte em que se reportam às disposições de *irct* (por entender que, assentando o pedido de fiscalização, neste âmbito, quase exclusivamente na violação do direito de contratação colectiva, o Tribunal ficou impedido de se pronunciar sobre as referidas normas na parte em que determinassem a nulidade ou redução de cláusulas de Contratos de Trabalho).

Por conseguinte, resulta que se o *irct* aplicável a determinada relação laboral estabelecer um regime de majoração do período de férias em função da assiduidade, o trabalhador mantém tais direitos. O Tribunal Constitucional considerou que a “*redução*” cominada pelo art.º 7.º, n.º 3 da Lei n.º 23/2012, era inconstitucional por violar as disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.º 3 e 4 e 18.º, n.º 2 da Constituição, respectivamente princípio da reserva sindical de contratação colectiva e princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade.

Em consequência do Acórdão, a majoração ao período de férias prevista em *irct* mantém-se, tendo sido reposta no ano de 2013.

Assim, sugere-se para futura negociação, proposta que vá no sentido de retirar do cct norma que preveja a majoração de férias, harmonizando-a com o actual regime legal.

Encerramento para férias (Artigo 242.º)

No que concerne ao artigo 242.º do Código do Trabalho, reveste-se da maior importância referir que este corresponde ao artigo 216.º do Código do Trabalho de 2003, cujo proémio e as duas primeiras alíneas correspondiam às mesmas do artigo 4.º n.º 2 da LFFF, sendo as restantes, novas.

A Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, introduziu uma nova redacção ao n.º 2, aditando-lhe a alínea b): “2 - *O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:*

a) (...);

b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º.”

Deste modo, a causa de encerramento aditada pela Lei n.º 23/2012 constitui efectivamente uma medida de combate ao absentismo e uma solução que propicia a redução de custos de

laboração, que se obtém através do encerramento da empresa e que em simultâneo se traduz como satisfação do crédito de férias dos trabalhadores.

Todavia, para que o empregador dela se possa servir, é necessário que a previsão e comunicação anuais dos períodos de encerramento seja realizada até 15 de Dezembro de cada ano, relativamente ao seguinte.

Para além disso, estatui o n.º 2 alínea b) do artigo 242.º do Código do Trabalho, *in fine*, “*sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º*”

Determinando o sentido e o alcance deste preceito, a verdade é que o encerramento da empresa para férias dos trabalhadores não determina necessariamente que todos as gozem. A título meramente exemplificativo, refira-se que alguns trabalhadores podem não ter ainda férias para gozar ou já ter esgotado o seu respectivo crédito. Por essa razão é que a alínea b) do n.º 2 do artigo confere ao empregador a faculdade de exigir de quem não gozou férias durante o período de encerramento, a prestação de trabalho equivalente ao que deixou de ser prestado.

O dia de encerramento poderá ser compensado (por decisão do empregador), mas não é considerado trabalho suplementar.

Em consequência, sugere-se para futura negociação proposta que vá no sentido de incluir na cct norma idêntica à da alínea b) do n.º 2 do artigo 242º como elemento de persuasão para a sua aplicabilidade prática, uma vez que juridicamente o empregador pode socorre-se da lei geral.

FALTAS

O regime de faltas permanece como matéria injuntiva, prevendo o artigo 250.º que as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo em relação a situações de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Não obstante seguem algumas considerações sobre aspectos que podem ser incluídos em cct:

- *No elenco das faltas justificadas, e se a entendermos como tal, pode constar a ausência prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto, que prevê como direito do dador de sangue a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito;*
- *Para uma melhor percepção, e caso se faça listagem taxativa das faltas justificadas, poderá exemplificar-se os graus de parentesco para efeitos de faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;*
- *Quanto ao momento e forma de desconto das faltas (quando tal implique perda de remuneração), poderá prever-se que os dias de ausência possam, em alternativa, ser deduzidos ao período de férias vencido e não gozado, nos termos legalmente previstos;*
- *Quanto à comunicação de ausência (artigo 253.º), e uma vez que a lei nada dispõe quanto à sua forma, poderá estabelecer-se que seja feita por escrito, evitando-se da incerteza quanto à sua realização.*

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Em geral - conceito de retribuição.

Retribuição em espécie (Art. 259º)

Com vista a uma clarificação, entende-se que seria benéfico fazer constar uma norma do instrumento de regulamentação colectiva que estabelecesse alguns tipos de retribuição em espécie estabelecendo critérios para a sua determinação enquanto retribuição ou não para algumas situações que podem ser dúbias.

Simultaneamente, deveria constar a permissão estabelecida legalmente de os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho poderem permitir que o valor das prestações retributivas não pecuniárias possa exceder o da parte em dinheiro.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Retribuição em espécie)

1. A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família incluindo, designadamente, o uso de um veículo automóvel, o pagamento das despesas como habitação, água, luz e utilização de cartão de crédito do empregador.

2. Não será considerada retribuição:

- a) a disposição de um veículo automóvel quando o mesmo é utilizado pelo trabalhador apenas para executar a sua actividade;*
- b) a utilização de cartão de crédito do empregador quando vise suportar as despesas de representação do trabalhador no exercício das suas funções.*

3. Por acordo a celebrar entre o trabalhador e o empregador, o valor das prestações retributivas não pecuniárias pode exceder o da parte em dinheiro.

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição (Art. 260º)

Não se pretende aqui nem devem as normas legais ou convencionais (colectivas ou individuais) substituir-se à doutrina na formulação de conceitos.

Considera-se, no entanto, útil que — sem preocupação de inovar em relação aos ensinamentos doutrinários já sedimentados — se reproduza em cct um conceito (de retribuição) que oriente na delimitação das prestações que têm ou não carácter retributivo e, assim, partilhem das características da obrigatoriedade e irredutibilidade.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Prestações não retributivas)

Salvo estipulação contratual em contrário, não integram a retribuição:

- a) as prestações feitas pelo empregador com intuito de liberalidade, como as gratificações;*
- b) as prestações feitas pelo empregador que não sejam contrapartida da actividade laboral, como as compensações pelos riscos especiais da actividade ou pelas despesas do trabalhador;*
- c) as prestações feitas pelo empregador sem carácter regular e periódico, como os prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho;*
- d) os complementos remuneratórios prestados pelo empregador que correspondam a um modo particular da prestação de trabalho, como os acréscimos remuneratórios por trabalho nocturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, por trabalho em regime de turnos, por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas;*
- e) as prestações remuneratórias que tenham em vista compensar o trabalhador por condições específicas da sua actividade, pelos bens que utiliza no trabalho ou por despesas que realiza por causa do contrato de trabalho, como as ajudas de custo ou o reembolso de despesa por deslocações em serviço;*
- f) a participação nos lucros da empresa;*
- g) o subsídio de alimentação e o abono para falhas;*
- h) outras prestações remuneratórias realizadas sem carácter de habitualidade.*

Ajudas de custo

Uma vez que é comum o pagamento das ajudas de custo e existindo dúvida quanto à natureza desta prestação, muitas vezes resultantes do seu regime de atribuição, entende-se que poderá ser interessante consagrar uma cláusula no irct sobre esta matéria específica:

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Ajudas de custo - Atribuição de ajudas de custo)

- 1. Quando deslocados em serviço da entidade empregadora, os trabalhadores têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será acordado com a empresa, mas que não pode ultrapassar os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelos ministérios das finanças e da administração pública.*
- 2. As empresas são livres de adoptar sistemas de cálculo daquelas ajudas de custo de acordo com os usos do sector, com diferentes valores diários, em função dos percursos efectuados, devendo as mesmas ser calculadas em respeito pelo princípio da boa fé, normalidade e razoabilidade.*
- 3. O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.*

Cálculo de prestações complementares e acessórias (Art. 262º)

O CT admite que, quando tal seja consentido nomeadamente em irct, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias (da retribuição) possa ser outra que não a retribuição base acrescida de diuturnidades.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Cálculo de prestações complementares e acessórias da retribuição)

A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário. [a ressalva final, que sempre resultaria da aplicação de princípios gerais, tem sobretudo intuito informativo]

Subsídio de Natal (Art. 263º)

Estamos perante uma norma injuntiva, no entanto, a expressão “de valor igual a um mês de retribuição” levanta por vezes dúvidas sobre que prestações engloba.

Assim, para dissipar as mesmas, sugere-se uma norma clarificadora.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Subsídio de Natal)

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Retribuição do período de férias e subsídio (Art. 264º)

A fórmula adoptada pela lei para o cálculo do subsídio de férias levanta algumas dúvidas de aplicação prática.

Respeitando a mesma, propõe-se uma cláusula que vise integrar o conceito de “prestações que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.”

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3. Para efeitos do número anterior, considera-se que integram o conceito de prestações retributivas que são contrapartida do modo específico da execução de trabalho todas as prestações correlacionadas com as condições em que o trabalho é prestado, designadamente a penosidade, a salubridade, o isolamento e a toxicidade.

Retribuição por isenção de horário de trabalho (Art. 265º)

O Código do Trabalho permite que a retribuição específica a atribuir ao trabalhador, em virtude de este ter isenção de horário de trabalho, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva.

Propõe-se dois tipos de cláusula, uma em que esta retribuição específica é calculada pela aplicação de uma percentagem sobre a retribuição base e outra indexada directamente ao valor hora.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Aos trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, será paga uma retribuição específica, nos seguintes termos:

a) quando for acordada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, será pago um suplemento igual a ___% da retribuição base auferida pelo trabalhador;

b) quando for acordada a modalidade de isenção parcial por aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, será pago um suplemento igual a ___% da retribuição base auferida pelo trabalhador.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação da retribuição adicional, o regime da isenção do horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido no presente CCT.

Ou...

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente:

a) a uma hora de trabalho normal por dia, tratando-se da modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) a duas horas de trabalho normal por dia, tratando-se da modalidade de isenção parcial por aumento do período normal de trabalho.

Pagamento de trabalho nocturno (Art. 266º)

O instrumento de regulamentação colectiva pode conter uma cláusula que preveja que o trabalho nocturno possa ser pago, como alternativa ao acréscimo de 25% previsto legalmente, por redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Pagamento de trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2. Para compensação do trabalho nocturno prestado, o empregador pode optar, em alternativa ao acréscimo de 25% previsto no número anterior, pela redução equivalente do período normal de trabalho, devendo, para efeitos do seu gozo, o empregador avisar o trabalhador com 48h de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

3. Sempre que haja lugar a redução de tempo de trabalho para compensar o trabalho nocturno prestado, o gozo do período de compensação terá de ter lugar no ano civil em que o acréscimo de trabalho teve lugar, ou até ao final do primeiro semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

Pagamento de trabalho suplementar (Art. 268º)

Por instrumento de regulamentação colectiva, pode ser fixado o valor do pagamento do trabalho suplementar prestado em dia útil e em dias de descanso semanal e feriado, em alternativa ao previsto no Código de Trabalho.

Incluimos *supra* (sub arts. 226º a 231º) a nossa proposta nesta matéria.

Determinação judicial do valor da retribuição (Art. 272º)

O Código do Trabalho prevê que, em caso de as partes o não fazerem por acordo individual ou do seu valor não resultar de irct, o tribunal fixe a retribuição.

Entende-se bem, por certo, a dificuldade em propor aqui a formula genérica que substitua quer a estipulação por acordo individual quer a avaliação (judicial) caso a caso e que é sempre

inspirada em situações concretas. Em todo o caso e considerada a permissão legal, sempre se propõe formulação que terá a vantagem de uniformizar critérios para a determinação da retribuição, a que se acrescenta (visto o objectivo específico desta regulação) um termo de comparação/referência.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Fixação judicial de retribuição)

- 1. Quando falte o acordo das partes na estipulação da retribuição de um dado trabalhador, esta deve ser determinada judicialmente com referência à do trabalhador com a mesma antiguidade e qualificação técnica ou profissional que preste serviço no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento da mesma entidade empregadora.*
- 2. Quando não exista trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atender-se-á à retribuição fixada nesta convenção colectiva de trabalho para trabalhador com a mesma antiguidade ou qualificação técnica ou profissional.*
- 3. A retribuição fixada não inclui subsídios, prémios, gratificações ou outras prestações pecuniárias de atribuição accidental.*

Lugar do cumprimento (Art. 277º)

O Código do Trabalho admite que, por convenção, se fixe outro que não o lugar em que o trabalhador presta a sua actividade para a prestação da retribuição. Julgamos que esta norma não exige previsão em irct, sendo válido e eficaz o acordo individual.

No entanto e desde que julgado oportuno, sugere-se normativo para cct.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Lugar de cumprimento da retribuição)

A retribuição pode ser satisfeita no lugar em que o trabalhador presta a sua actividade ou em outro em que as partes acordem individualmente.

Tempo do cumprimento (Art. 278º)

O CT admite que, por convenção, se fixe que a retribuição se vença por períodos que – apesar de necessariamente certos e iguais – não sejam “a semana, a quinzena ou o mês de calendário”. Julgamos que esta norma não exige previsão em irct, sendo válido e eficaz o acordo individual.

No entanto e desde que julgado oportuno, sugere-se normativo para cct.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Tempo de cumprimento da retribuição)

A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais com a periodicidade que as partes acordarem individualmente.

CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR

Admissibilidade da cedência ocasional (Art. 289º)

O nº 2 deste artigo permite, que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, as condições da cedência ocasional de trabalhador possam ser reguladas de forma diferente, salvaguardando sempre o acordo do trabalhador.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Admissibilidade da cedência ocasional)

1. É admitida a cedência ocasional de trabalhadores, que consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2. A cedência de trabalhadores nos termos do número anterior é admitida quando:

a) revestir carácter não sistemático e temporário com duração até cinco anos, renovável;

b) se verificar entre empresas que mantenham entre si uma relação societária ou desenvolvam em conjunto projectos económicos determinados com estruturas organizativas comuns ou, ainda, entre empresas do mesmo sector;

c) seja titulada por documento escrito, do qual conste o acordo do trabalhador ou trabalhadores abrangidos.

3. O trabalhador cedido fica sujeito às regras aplicáveis aos trabalhadores da entidade cessionária que se encontrem em situação comparável, contando-se, porém, entre os trabalhadores da empresa cedente para efeito de balanço social.

VICISSITUDES CONTRATUAIS

Concessão e efeitos da licença sem retribuição (Art. 317º)

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição (nº1). Porém, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino (nº 2), podendo o empregador recusar a concessão desta licença, nas situações previstas nas alíneas a) a e) do nº 3 do artigo 317º.

Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:

- Estabelecer a duração mínima e/ou máxima da licença sem retribuição prevista no nº 1, considerando a duração da licença prevista no nº 2. Assim, por exemplo, poderá passar a constar de cct: “a licença sem retribuição, a que o trabalhador tem direito nos termos do nº 2 do art. 317º do Código do Trabalho, não pode exceder a do curso de formação frequentado ou a do programa em que o trabalhador participe”.

- Estabelecer o que deve entender-se por “sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa” para efeitos da alínea e) do nº 3 do artigo 317º, considerando que o disposto nesta disposição é motivo justificativo para o empregador recusar a concessão de licença. Assim, por exemplo, poderá passar a constar de cct: “Para efeito de aplicação da alínea e) do nº 3 do art. 317º do Código do Trabalho, entende-se existir prejuízo sério para o funcionamento da empresa Ø que consente a recusa pelo empregador da concessão de licença sem retribuição pelo trabalhador Ø nomeadamente em todas as situações em que se demonstre que a substituição do trabalhador a licenciar durante a licença sem retribuição é objectivamente muito onerosa para a empresa do empregador”.

PODER DISCIPLINAR

Sanções disciplinares (Art. 328º)

Operou-se uma concentração de normas, correspondendo este artigo aos anteriores artigos 366.º, 368.º e 369º CT2003

À semelhança do preceituado no CT2003, o actual CT permite que, por via de irct, se prevejam outras sanções disciplinares, para além das elencadas no n.º 1 do art. 328.º, com uma limitação: não podem prejudicar os direitos e garantias do trabalhador.

Todavia, não parece necessário, nem justificável, ampliar o elenco já existente.

Neste sentido, sugere-se a seguinte formulação para futuras cct:

(Agravamento de sanções disciplinares)

1. As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 2/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

2. A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 180 dias.

Igualmente à semelhança do CT2003, o n.º 4 do art. 328.º permite que, através de irct, quando “*especiais condições de trabalho*” o justifiquem, se elevem os limites constantes das al. a) e c) do n.º 3 até ao seu dobro.

Neste domínio, parece-nos que, para que o irct eleve (no máximo, ao dobro) os limites previstos no CT, terá que fundamentar tal elevação, concretizando as especiais condições de trabalho que o justificam.

Procedimento disciplinar e prescrição (Art. 329º)

Corresponde aos anteriores artigos 371º e 372º, incluindo ainda a formulação vertida no n.º 2 do anterior art. 365º.

Operaram-se alterações terminológicas e gramaticais, mantendo-se inalterados os prazos relevantes para o efeito: *um ano* para o exercício do poder disciplinar a partir do momento em que se toma conhecimento da infracção (anteriormente era a infracção que prescrevia) e *sessenta dias* para se iniciar o competente procedimento disciplinar.

O n.º 3 deste artigo é inovador, na medida em que estatui um novo prazo de prescrição de um ano, reportando-se ao próprio procedimento disciplinar, desde a data em que é instaurado, se o trabalhador não for notificado da decisão final nesse prazo.

O n.º 7 permite que o trabalhador recorra a processos de resolução de litígios quando previstos em irtct ou na lei.

Nesta matéria, importa reter, em especial:

(i) que o direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infracção, prazo que poderá ser mais alargado, caso a infracção constitua ilícito criminal e a lei penal preveja distinto prazo de prescrição;

(ii) que o procedimento disciplinar deve ter início nos 60 dias seguintes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

É de toda a conveniência que cada entidade empregadora tenha bem definidas, dentro da sua estrutura, as competências disciplinares dos superiores hierárquicos.

O Art. 329º/7 CT confere ao trabalhador o direito a, além da acção judicial, recorrer a outros meios de resolução de litígios, quando previstos em irtct ou na lei.

Afigura-se-nos útil que as cct passem a instituir a arbitragem voluntária – em que a CCP tanto apostou – como meio alternativo de resolução pacífica de litígios laborais. Tal implica que se incluam na cct os critérios de composição da instância arbitral e regras mínimas de funcionamento.

CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Supletividade de várias normas (Art. 339º)

O Artigo 339º do CT consagra a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, com excepção dos critérios de definição de indemnizações e dos prazos de procedimento e de aviso prévio, bem como dos valores de indemnizações, dentro dos limites do Código, matérias passíveis de ser reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (cfr. nºs 2 e 3 do preceito legal citado).

Existe, pois, vasta matéria deixada à regulamentação colectiva de trabalho.

Caducidade

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo e de contrato de trabalho a termo incerto (Art. 345º)

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior, respectivamente.

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se prazo de aviso prévio ao trabalhador diferente e uniforme (p. ex. 10 dias), relativamente aos prazos previstos no nº 1 do preceito legal citado.

Opta-se também por aproximar o valor da compensação a pagar por cessação do contrato a termo aos valores de compensação por despedimento colectivo hoje vigentes.

Neste sentido, sugere-se a seguinte formulação para futuros cct:

(Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto)

1. O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 10 dias.

2. Em caso de caducidade do contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 1 dia de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, com o limite de 12 dias.

Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa (Art. 346º)

Em caso de encerramento total e definitivo de empresa determinante da caducidade de contratos de trabalho, deve seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações, *ex vi* nº 3 do artigo 346.º.

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que a antecedência fixada nos nºs 1 e 2 do artigo 363º seja uniformizada (p. ex. para 30 dias), independentemente da antiguidade dos trabalhadores.

Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos (Art. 348.º)

A caducidade do contrato, em tais situações, fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador.

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se redução do aviso prévio do empregador (para p. ex. 30 dias).

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Inquérito prévio e decisão (Arts. 352º e 357º)

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos nºs 1 ou 2 do artigo 329º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se o alargamento de ambos os prazos (para p. ex. 60 dias). Sugere-se a seguinte redacção:

(Procedimento disciplinar para despedimento)

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o artigo 329º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que sessenta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido no n.º 5 do artigo 356º do Código do Trabalho, o empregador dispõe de sessenta dias [a lei estabelece 30 dias] para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Procedimento em caso de microempresa (Art. 358.º)

No procedimento de despedimento em microempresa, o empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

- a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
- b) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

Sugere-se alargamento do prazo de decisão (para p. ex. 45 dias).

Despedimento colectivo

Decisão de despedimento colectivo (Art. 363º)

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que a antecedência fixada nas diversas alíneas do

n.º 1 e no n.º 2 do artigo 363.º seja uniformizada (para, por ex., 30 dias), independentemente da antiguidade dos trabalhadores.

Compensação por despedimento colectivo (Art. 366.º)

O artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecia que, em caso de despedimento colectivo (e outras situações de despedimento unilateral pelo empregador como a extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação), o trabalhador tinha direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a qual não poderia ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Com a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, a referida compensação sofreu uma primeira alteração, embora inicialmente apenas prevista para os contratos de trabalho celebrados após a data da respectiva entrada em vigor. À referida lei, sucederam-se outras duas que vieram regular a mesma matéria: a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho e a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

Assim sendo, actualmente, o regime regra vem contido no artigo 366.º do Código do Trabalho, embora o mesmo se aplique na íntegra apenas aos contratos de trabalho celebrados após 1 de Outubro de 2013, vigorando um regime transitório para os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, e outro para os contratos de trabalho celebrados entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013 inclusive.

No presente, para os contratos de trabalho celebrados após 1 de Outubro de 2013, encontra-se estabelecida uma compensação por despedimento de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; para contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011, um mês de retribuição base e diuturnidades até 31 de Outubro de 2012, e 20 dias de retribuição base e diuturnidades entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013; e para contratos posteriores a 1 de Novembro de 2011, 20 dias de retribuição base e diuturnidades entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013.

O n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecia como contra-ordenação grave a violação das normas relativas ao montante da indemnização, ou seja, a contra-ordenação existiria no

caso de os trabalhadores terem recebido uma indemnização inferior à prevista nos n.ºs 1 e 2 do citado artigo 366.º (um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente).

Por sua vez, o n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, estabelecia que, em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, “*constitui contra-ordenação grave o pagamento de compensação de valor inferior ao resultante do disposto neste artigo*”.

Já o artigo 7.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, abandonou aquela formulação, passando a prever que constitui contra-ordenação grave “*a violação do disposto nos artigos 5.º e 6.º da presente lei*”, sem qualquer distinção entre pagamento de montante inferior ao mínimo e superior ao máximo.

Acresce que o n.º 7 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na sua versão actual, e o n.º 7 do artigo 366.º-A, entretanto revogado, estabeleceram como contra-ordenação grave a violação das normas que prevêm a forma de determinação da compensação e os respectivos limites mínimos e máximos.

Sendo muito recente e objecto de acesa negociação o novo regime – admitindo até alguns que possa ser imperativo -, não se incluem propostas de redacção a incluir em futuras negociações de cct que prevejam compensações devidas pelo despedimento objectivo de valor inferior aos limites legalmente estabelecidos.

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho (Art. 371º)

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que a antecedência fixada nas diversas alíneas do n.º 3 do artigo 371º seja uniformizada (p. ex. para 30 dias), independentemente da antiguidade dos trabalhadores.

Despedimento por inadaptação

Decisão de despedimento por inadaptação (Art. 378.º)

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que a antecedência fixada nas diversas alíneas do n.º 2 do artigo 378.º seja a seguinte:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano.*

Ilicitude do despedimento

Indemnização em substituição da reintegração (Arts. 391.º e 392.º)

O CT prevê que várias disposições deste Capítulo possam ser reguladas por irct. Assim, quanto a: critérios de definição de indemnizações; prazos de procedimentos; prazos de aviso prévio; valores de indemnizações por cessação do contrato.

Parece ser o caso no que respeita os critérios para o cálculo e o valor da indemnização por despedimento ilícito.

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito)

Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

Retoma-se assim, com actualização, a fórmula anterior ao Código do Trabalho.

Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador (Art. 395.º)

O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se redução deste prazo (para, p. ex., 15 dias).

Indemnização devida ao trabalhador (Art. 396.º)

Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Podendo estabelecer-se por irct critérios de definição de indemnizações diferentes dos legalmente previstos, sugere-se indemnização de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita (Art. 399.º)

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º.

Podendo estabelecer-se por irct critérios de definição de indemnizações diferentes dos legalmente previstos, sugere-se redacção seguinte:

(Resolução ilícita pelo trabalhador)

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização de valor igual ao dobro da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela

inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Denúncia com aviso prévio (Art. 400.º)

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade, podendo o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade (cfr. n.ºs 1 e 2 do preceito legal citado).

Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que, em futuras cct, a antecedência a que se reportam os n.ºs 1 e 2 do artigo 400.º seja a seguinte:

- a) 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores, independentemente da antiguidade;*
- b) 180 dias, no caso de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.*

Denúncia sem aviso prévio (Art. 401.º)

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Podendo estabelecer-se por irct critérios de definição de indemnizações diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que em futuras cct a indemnização seja de valor não inferior à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

QUOTIZAÇÃO SINDICAL

Cobrança de quotas sindicais (Art. 457º e 458º)

A cobrança de quotas sindicais pelo empregador é deixada à previsão em irct (com autorização do trabalhador). Fora destes casos, o empregador só está obrigado a tal cobrança quando haja opção expressa do trabalhador dirigida ao empregador (art. 458º/1 CT).

A lei (art. 458º/4 CT) também deixa à previsão em irct a regulação da responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical.

Recomenda-se, assim, que se introduza na negociação colectiva o tema da cobrança de quotizações sindicais pelo empregador para que a sua consagração em cct seja bem ponderada e rodeada das contrapartidas julgadas adequadas.

EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Esta é matéria privilegiada para negociação colectiva. Seguem as propostas para cct.

Reuniões de trabalhadores no local de trabalho (Art. 461º)

A lei consagra o direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho. Os termos em que este direito pode ser exercido, em especial durante o horário de trabalho, aconselham a que se regule esta matéria em cct.

Aproveitando a margem deixada aqui à contratação colectiva – nomeadamente quanto a número máximo de horas de reunião, serviços considerados urgentes e essenciais, pré-avisos e outras formalidades –, propõe-se a seguinte redacção em cct:

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Reuniões de trabalhadores)

- 1. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de x ($x \geq 15$) horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.*
- 2. Consideram-se serviços de natureza urgente e essencial aqueles, inadiáveis, cujo protelamento é prejudicial ao normal funcionamento da empresa ou de departamento desta.*
- 3. Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.*
- 4. No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.*

Delegados sindicais (Art. 463º)

Considerado o carácter supletivo desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Delegados sindicais)

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 200 trabalhadores sindicalizados - um membro;*
- b) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - dois membros;*
- c) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – três membros.*

Crédito de horas dos membros da direcção (Art. 468º)

Considerado o carácter supletivo desta disposição legal, sugere-se a seguinte redacção de cláusula de cct:

(Crédito de horas)

1. O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com 50 a 199 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;*
- b) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;*
- c) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;*
- d) Empresa com 1000 a 4999 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;*
- e) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados – 5 membros;*
- f) Empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados – 6 membros.*

2. A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 1 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

3. Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador gozam do direito de faltas justificadas.

4. Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA E PACTO DE PAZ SOCIAL

Arbitragem voluntária (Arts. 492º F, 506º e 507º)

O art. 506º CT admite que as partes (na negociação colectiva) possam “acordar submeter a arbitragem” o que designa “questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, celebração ou revisão de convenção colectiva”.

A possibilidade de, assim, se alcançarem soluções negociais por via não contenciosa recomenda o recurso à figura da arbitragem sempre que possível.

A arbitragem voluntária pode basear-se em cláusula compromissória, contida na convenção colectiva de trabalho a que respeite o conflito (art. 492º/2 – a) CT).

Recomenda-se que as convenções colectivas que venham a celebrar-se passem a incluir esta cláusula (compromissória) que remete para arbitragem a resolução dos conflitos emergentes da convenção (sua interpretação, integração, celebração ou revisão), bem como um modelo de funcionamento da mesma.

Assim, em termos concretos,

Sugere-se assim o seguinte normativo para cct:

(Arbitragem voluntária)

1. As partes outorgantes desta convenção colectiva acordam submeter a arbitragem as questões laborais emergentes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão desta convenção.

2. A arbitragem será realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.

2. [alternativa] A arbitragem será realizada por três árbitros, que se designam desde já: [...].

2. [alternativa] A arbitragem será realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro designado desde já: [...].»

Cláusula de Paz Social

Não há unanimidade na doutrina sobre a admissibilidade da consagração de uma **cláusula de paz social** nas convenções colectivas, que iniba o recurso a meios litigiosos de resolução de conflitos colectivos de trabalho na pendência de um processo de resolução não litigiosa dos mesmos, como os de conciliação, mediação ou arbitragem. Sustentamos que tal é possível, não constituindo mais do que uma auto-limitação temporária voluntária do exercício de certos direitos como o de greve.

Assim, em termos concretos, pode passar a constar das cct a celebrar:

(Paz social)

Na pendência de processo de resolução não litigiosa de conflito emergente da interpretação, integração, celebração ou revisão desta convenção, designadamente mediante conciliação, mediação ou arbitragem, as partes aceitam não recorrer a meios litigiosos para o dirimir, nomeadamente pela greve.

ANEXO

REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DO ALCOOLISMO E DA TOXICODEPENDÊNCIA

O Código do Trabalho não admite que o empregador exija ao Trabalhador a realização de testes ou exames médicos. Não está excluído que estes se realizem por acordo. Não são também vedados os testes, cuja fundamentação seja fornecida por escrito ao Trabalhador, que visem a protecção e segurança do Trabalhador ou de terceiros – Artigo 19º do Código do Trabalho.

Tanto o alcoolismo como a toxicoddependência são doenças sociais cujos efeitos, bem nefastos, se manifestam no indivíduo, na família, no trabalho e na sociedade.

Estudos cujas conclusões são incontestadas confirmam que o alcoolismo e a toxicoddependência agravam para cerca de duas vezes e meia o risco de ocorrência de acidentes de trabalho.

Tal risco é agravado em actividades como a condução, o manuseamento de produtos químicos e na construção civil e obras públicas.

Nos termos do disposto no artigo 120º do Código de Trabalho, as Empresas devem providenciar ao Trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, o que inclui a adopção de medidas que visem contribuir para a elevação do nível de produtividade do Trabalhador e a prevenção de riscos profissionais e a promoção da sua saúde.

Para combater o alcoolismo e a toxicoddependência nas Empresas, sugere-se, em futuras cct, a adopção do seguinte normativo:

I – Introdução

a) O presente Regulamento aplica-se a todas as Empresas e Trabalhadores a que a presente CCT é aplicável.

b) O presente Regulamento tem como referência, primordialmente, critérios de natureza informativa e formativa, e só secundariamente se chamando à colação os aspectos disciplinares, devendo os Trabalhadores ser sensibilizados para os perigos potenciais que se verificam para eles próprios, para os seus colegas de trabalho e, até, para terceiros, quando os mesmos se encontram sob o efeito do álcool ou de outras substâncias de adicção.

Assim, sempre que possível:

1. As Empresas deverão promover acções de formação e informação do pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e de outras substâncias de abuso.

2. A implementação dessas acções é da responsabilidade dos serviços de Recursos Humanos das Empresas (RH), que as levarão a efeito em articulação com os serviços de Medicina do Trabalho e em colaboração com a hierarquia e com a cooperação da Comissão de Trabalhadores, no caso de existir.

Para tal efeito,

3. Competirá aos RH:

i. Implementar e coordenar as acções de formação e informação na prevenção do alcoolismo e da toxicodependência;

ii. Coordenar as acções que visem o controlo e a eliminação dos efeitos do consumo de álcool ou de outras substâncias psicoactivas;

iii. Propor superiormente as medidas preventivas e dissuasivas que considerem necessárias;

iv. Acompanhar e dinamizar, em colaboração com a hierarquia e a Comissão de Trabalhadores, a aplicação do presente Regulamento.

II – Medidas de Prevenção e Dissuasão no Combate ao Alcoolismo

Como medidas de prevenção no combate ao alcoolismo, as Empresas devem adoptar as seguintes, relativamente ao consumo e venda de bebidas alcoólicas:

1- Não será permitida a entrada de bebidas alcoólicas nas instalações das Empresas, mesmo para consumo próprio, salvo quando a produção ou comercialização de álcool e bebidas alcoólicas seja o seu objecto de actividade e, neste último caso, apenas na medida necessária ao exercício dessa actividade.

2- É igualmente proibido aos Trabalhadores ingerirem bebidas alcoólicas nos locais de trabalho, quer antes, quer durante, quer após os respectivos períodos de trabalho.

3- Os Trabalhadores poderão ser submetidos, mediante seu acordo, a testes de despistagem de álcool, realizado pelos serviços de Medicina do Trabalho, quando não existam alternativas razoáveis de supervisão ou controlo.

4- Nos casos e com o enquadramento previsto na parte final do número anterior, podem realizar-se testes de alcoolemia.

5- Nas profissões que implicam elevado risco em termos de segurança (por exemplo motoristas, trabalhadores que operem com máquinas e ferramentas, etc.), serão sorteados, por método absolutamente aleatório, 10% dos trabalhadores para serem sujeitos à prova de determinação da taxa de álcool no sangue.

6- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais, podendo apenas ser comunicados ao próprio.

6.1. Caso não concorde como o resultado do teste, o Trabalhador poderá requerer uma contra-análise, que será realizada de imediato,

i. por novo exame, ou

ii. por análise de sangue

6.2. Em caso de resultado positivo do teste, os custos da contra-análise são encargo do trabalhador.

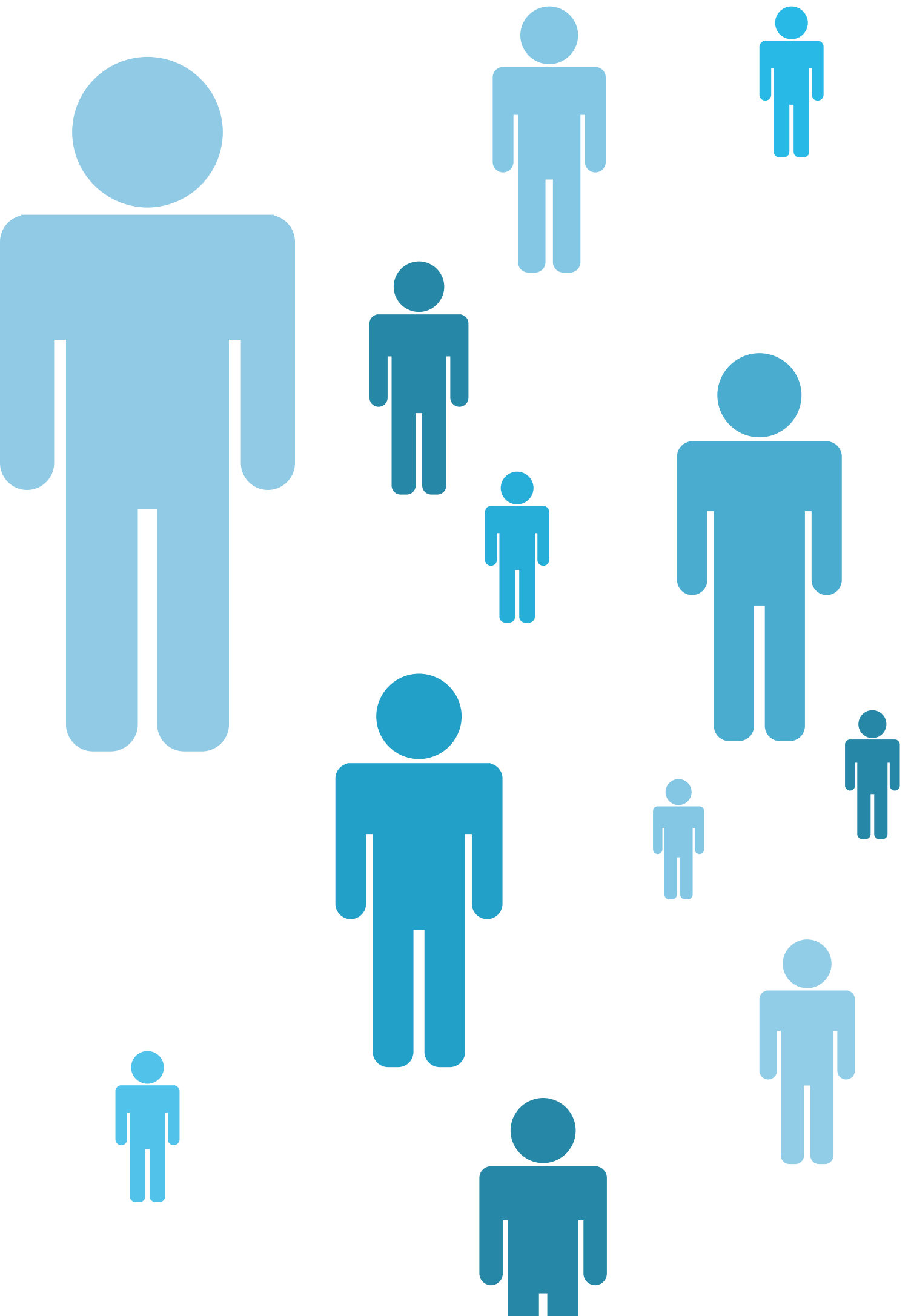
7- Os serviços de Medicina no Trabalho comunicarão à Empresa apenas se o Trabalhador está apto ou inapto para o trabalho e, neste último caso, por quanto tempo.

III – Medidas de Combate à Toxicodependência

- 1- Os serviços de Medicina no Trabalho avaliarão da conveniência de o candidato a Trabalhador ser ou não submetido a exame de urina para detecção de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas.*
- 2- É aplicável ao consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, com as devidas adaptações, o disposto em II – 3, 4, 5, 6 e 7.*

IV – Disposições Finais

- 1- Constitui infração disciplinar a prestação do trabalho sob a influência de álcool ou de outras substâncias psicoactivas, bem como a recusa injustificada à sujeição ao exame para controlo de alcoolemia ou de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, quando obrigatório nos termos da lei e do presente Regulamento.*
- 2- As dúvidas e os casos omissos serão resolvidos pela Empresa, através dos Serviços de Medicina do Trabalho e após consulta à Comissão de Trabalhadores e aos representantes dos Trabalhadores para os SMT.*





A CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, Parceiro Económico e Social com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, há muito que aposta na contratação colectiva de trabalho, em especial no sector que representa: o Comércio e Serviços em Portugal.

Não se pretende com este Manual apresentar um “Contrato-Colectivo-Tipo”, incompatível com a autonomia negocial das Associações e com a aplicação às especificidades de cada sector ou região, mas fornecer orientações e propostas concretas para a contratação colectiva em curso ou a empreender.

