

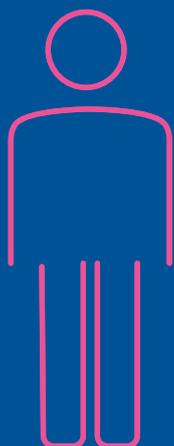
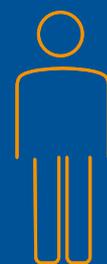
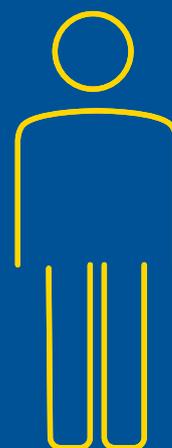
---

# MANUAL PARA A RENOVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

---

ORIENTAÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO  
COLECTIVA DE TRABALHO

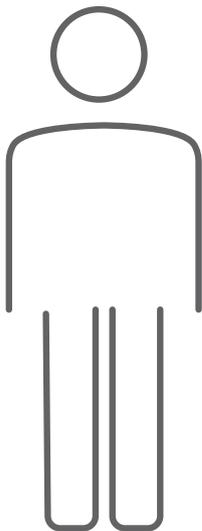
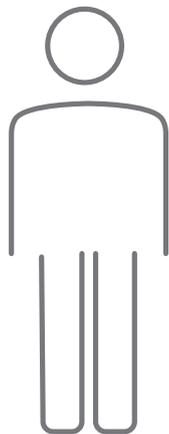
3.ª EDIÇÃO . 2019



**CCP**

CONFEDERAÇÃO  
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
PORTUGAL





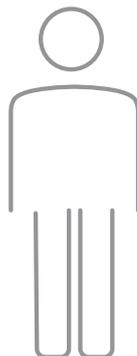
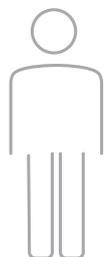
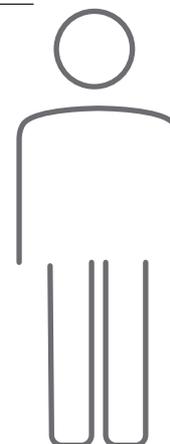
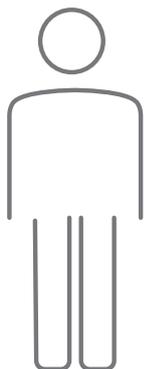
---

# MANUAL PARA A RENOVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

---

ORIENTAÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO  
COLECTIVA DE TRABALHO

3.ª EDIÇÃO . 2019



**CCP**

CONFEDERAÇÃO  
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
PORTUGAL

**Título**

Manual para a Renovação da Contratação Colectiva no Comércio e Serviços – 3.ª edição

---

**Coordenador**

Alberto de Sá e Mello

**Autores**

Alexandra Afonso  
Ana Cristina Figueiredo  
Ana Gonçalves  
Ana Jacinto  
Ana Monteiro Souta  
Catarina Correia  
Filomena Diegues  
Isabel Figueira  
João Carlos Ferreira de Lima  
Jorge Pires  
Armindo Silva  
Alberto de Sá e Mello

**Edição e propriedade**

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP

**Paginação e produção gráfica**

Dupladesign

**Depósito legal**

465094/19

**Data do estudo**

Dezembro 2019

**Data da edição**

Dezembro 2019

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

# Índice

NOTA PRÉVIA .....	7	Licença parental complementar (Art. 51.º) .....	22
HIERARQUIA DAS FONTES .....	9	Licença para assistência a filho (Art. 52.º) .....	23
Relações entre fontes de regulação (Arts. 3.º e 476.º) .....	9	Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (Art. 54.º) .....	23
DIREITOS DE PERSONALIDADE .....	10	Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 55.º) .....	24
Em especial meios de vigilância à distância (Arts. 14.º a 22.º) .....	10	Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (Art. 56.º) .....	25
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO .....	11	Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível (Art. 57.º) .....	25
Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação (Art. 23.º CT) .....	11	Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno (Art. 60.º) .....	26
Proibição de discriminação (Art. 25.º CT) .....	11	Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puerpera ou lactante (Art. 62.º) .....	26
Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação (Art. 26.º CT) .....	12	Protecção em caso de despedimento (Art. 63.º) .....	27
Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (Art. 24.º CT) .....	12	TRABALHO DE MENORES .....	28
Igualdade de condições de trabalho (Art. 31.º CT) .....	13	Princípios Gerais relativos ao Trabalho de Menor (Art. 66.º) .....	28
Proibição de Assédio (Art. 29.º CT) .....	14	Formação Profissional de Menor (Art. 67.º) .....	28
PARENTALIDADE .....	16	Limites máximos do período normal de trabalho de menor (Art. 73.º) .....	29
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade (Art. 36.º) .....	16	Trabalho suplementar de menor (Art. 75.º) .....	29
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Art. 37.º) .....	16	Trabalho de menor no período nocturno (Art. 76.º) .....	30
Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (Artigo 37.º-A, aditado pela Lei 90/2019, de 4-9) ..	17	Intervalo de descanso de menor (Art. 77.º) .....	30
Licença por interrupção da gravidez (Art. 38.º) .....	17	Descanso diário de menor (Art. 78.º) .....	31
Licença parental inicial (Art. 40.º) .....	18	Descanso semanal de menor (Art. 79.º) .....	31
Períodos de licença parental exclusiva da mãe (Art. 41.º) .....	18	Participação de menor em espectáculo ou outra actividade (Art. 81.º CT) .....	32
Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (Art. 42.º) .....	19	TRABALHADOR-ESTUDANTE .....	33
Licença parental exclusiva do pai (Art. 43.º) .....	19	PERÍODO EXPERIMENTAL .....	35
Licença por adopção (Art. 44.º) .....	19	Em geral .....	35
Dispensa para consulta pré-natal (Art. 46.º) .....	20	OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO, CATEGORIA PROFISSIONAL E MOBILIDADE FUNCIONAL .....	38
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (Artigo 46.º-A) .....	20	Objecto do contrato de trabalho (Art. 115.º CT) .....	38
Dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 47.º) .....	20	Funções desempenhadas pelo trabalhador (Art. 118.º) ..	38
Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação (Art. 48.º) .....	21	Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas (Art. 267.º) .....	39
Falta para assistência a filho (Art. 49.º) .....	21	Mudança para categoria inferior (Art. 119.º) .....	39
Falta para assistência a neto (Art. 50.º) .....	22	Mobilidade funcional (Art. 120.º) .....	39

FORMAÇÃO PROFISSIONAL . . . . .	41	LOCAL DE TRABALHO . . . . .	60
Objectivos da formação profissional (Art. 130.º) . . . . .	41	Noção de local de trabalho (Art. 193.º) . . . . .	60
Formação Contínua (Art. 131.º) . . . . .	41	Transferência de local de trabalho (Art. 194.º CT) . . . . .	60
Crédito de horas de formação e subsídio para formação contínua (Art. 132.º) . . . . .	42	DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO . . . . .	62
Conteúdo da formação contínua (Art. 133.º) . . . . .	43	Tempo de trabalho (Art. 197.º) . . . . .	62
CONTRATOS A TERMO . . . . .	44	Horário de trabalho (Art. 200.º) . . . . .	63
Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo (Art. 140.º) . . . . .	45	Adaptabilidade (Arts. 204.º a 207.º) . . . . .	64
A excepção dos contratos de trabalho a termo de muita curta duração (art. 142.º) . . . . .	46	Banco de horas por irct (Art. 208.º) . . . . .	65
Contratos sucessivos (art. 143.º) . . . . .	47	Banco de horas grupal (Arts. 208.º-B e 206.º/1) . . . . .	67
Duração do contrato de trabalho a termo (Art. 148.º) . . . . .	48	Horário concentrado (Art. 209.º) . . . . .	68
TRABALHO A TEMPO PARCIAL . . . . .	49	Intervalos de descanso (Arts. 213.º) . . . . .	69
Noção de trabalho a tempo parcial (Art. 150.º) . . . . .	49	Descanso diário (Art. 214.º) . . . . .	70
Condições de trabalho a tempo parcial (Art. 154.º) . . . . .	50	Isenção de horário de trabalho (Arts. 218.º, 219.º e 265.º) . . . . .	71
TRABALHO INTERMITENTE . . . . .	51	Trabalho por turnos (Arts. 220.º a 222.º) . . . . .	72
Em geral (Arts. 157.º a 160.º) . . . . .	51	Trabalho nocturno (Arts. 223.º a 225.º) . . . . .	73
Admissibilidade de trabalho intermitente (Art. 157.º) . . . . .	51	Trabalho suplementar (Arts. 226.º a 231.º e 268.º) . . . . .	74
Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente (Art. 158.º) . . . . .	51	Descanso semanal (Arts. 232.º e 233.º) . . . . .	75
Direitos do trabalhador (Art. 160.º) . . . . .	52	FÉRIAS . . . . .	77
COMISSÃO DE SERVIÇO . . . . .	54	Duração do período de férias . . . . .	77
Objecto da comissão de serviço (Art. 161.º) . . . . .	54	Duração do período de férias (Art. 238.º) . . . . .	79
Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço (Art. 162.º/5) . . . . .	54	FALTAS . . . . .	81
Cessaçao de comissão de serviço (Art. 163.º CT) . . . . .	55	RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS . . . . .	82
Efeitos da cessação da comissão de serviço (Art. 164.º) . . . . .	55	Em geral – conceito de retribuição Retribuição em espécie (Art. 259.º) . . . . .	82
TELETRABALHO . . . . .	56	Prestações incluídas ou excluídas da retribuição (Art. 260.º) . . . . .	82
Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho (Art. 166.º) . . . . .	56	Ajudas de custo . . . . .	83
Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (Art. 167.º) . . . . .	56	Cálculo de prestações complementares e acessórias (Art. 262.º) . . . . .	84
Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho (Art. 168.º) . . . . .	57	Subsídio de Natal (Art. 263.º) . . . . .	84
Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho (Art. 171.º) . . . . .	57	Retribuição do período de férias e subsídio (Art. 264.º) . . . . .	84
TRABALHO TEMPORÁRIO . . . . .	58	Retribuição por isenção de horário de trabalho (Art. 265.º) . . . . .	85
Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário (Art. 177.º) . . . . .	58	Pagamento de trabalho nocturno (Art. 266.º) . . . . .	86
Duração de contrato de trabalho temporário (Art. 178.º) . . . . .	58	Pagamento de trabalho suplementar (Art. 268.º) . . . . .	86
Admissibilidade de contrato de trabalho temporário (Art. 180.º) . . . . .	59	Determinação judicial do valor da retribuição (Art. 272.º) . . . . .	86
Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário (Art. 181.º) . . . . .	59	Lugar do cumprimento (Art. 277.º) . . . . .	87
		Tempo do cumprimento (Art. 278.º) . . . . .	87
		CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES . . . . .	89
		Admissibilidade da cedência ocasional (Art. 289.º) . . . . .	89

VICISSITUDES CONTRATUAIS . . . . .	90	Delegados sindicais (Art. 463.º) . . . . .	102
Concessão e efeitos da licença sem retribuição (Art. 317.º) . . . . .	90	Crédito de horas de delegado sindical (Art. 467.º). . . . .	103
PODER DISCIPLINAR . . . . .	91	Crédito de horas dos membros da direcção das associações sindicais (Art. 468.º) . . . . .	103
Sanções disciplinares (Art. 328.º) . . . . .	91	COMISSÃO PARITÁRIA . . . . .	105
Procedimento disciplinar e prescrição (Art. 329.º) . . . . .	91	REGIME CONTRATUAL COMPLEMENTAR DO SUBSISTEMA PREVIDENCIAL . . . . .	106
CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO . . . . .	93	ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA E PACTO DE PAZ SOCIAL . . . . .	109
Caducidade (artigo 345.º)		Arbitragem voluntária (Arts. 492/2 – F, 506.º e 507.º). . . . .	109
Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto . . . . .	93	CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL . . . . .	110
Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa (Artigo 346.º). . . . .	93	ANEXO I . . . . .	112
Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos (Artigo 348.º) . . . . .	94	CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E FAMILIAR . . . . .	112
Despedimento por iniciativa do empregador		ANEXO II . . . . .	116
Despedimento por facto imputável ao trabalhador . . . . .	94	REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DO ALCOOLISMO E DA TOXICODEPENDÊNCIA . . . . .	116
Inquérito prévio Artigo 352.º . . . . .	94	ANEXO III . . . . .	119
Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador (Artigo 357.º) . . . . .	95	REGULAMENTO SOBRE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO . . . . .	119
Procedimento em caso de microempresa (Artigo 358.º) . . . . .	95	Preâmbulo . . . . .	119
Despedimento colectivo		ANEXO IV . . . . .	122
Decisão de despedimento colectivo (Artigo 363.º) . . . . .	95	CÓDIGO DE ÉTICA E BOA CONDUTA . . . . .	122
Compensação por despedimento colectivo (art. 366.º) . . . . .	96	ANEXO A . . . . .	128
Despedimento por extinção de posto de trabalho		ANEXO B . . . . .	129
Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho (Artigo 371.º). . . . .	97	ANEXO C . . . . .	130
Despedimento por inadaptação			
Decisão de despedimento por inadaptação (Artigo 378.º). . . . .	97		
Ilícitude do despedimento			
Indemnização em substituição da reintegração (Arts. 391.º e 392.º) . . . . .	97		
Cessaçã o de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador			
Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador			
Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador (Artigo 395.º). . . . .	98		
Indemnização devida ao trabalhador (Artigo 396.º) . . . . .	98		
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita (Artigo 399.º) . . . . .	99		
Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador			
Denúncia com aviso prévio (Artigo 400.º). . . . .	99		
Denúncia sem aviso prévio (Artigo 401.º) . . . . .	99		
QUOTIZAÇÃO SINDICAL . . . . .	101		
Cobrança de quotas sindicais (Art. 457.º e 458.º) . . . . .	101		
EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA . . . . .	102		
Reuniões de trabalhadores no local de trabalho (Art. 461.º) . . . . .	102		



## NOTA PRÉVIA

---

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP constituiu um Grupo de Trabalho para a elaboração de uma nova versão (a terceira), 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 Gonçalves* (APCC); *Ana Jacinto* (AHRESP); *Ana Monteiro Souta* (ANTRAM); *Catarina Correia* (ACAP); *Filomena Diegues* (AHRESP); *Isabel Figueira* (ANECRA); *João Carlos Ferreira de Lima* (AES); *Jorge Pires* (APCC), *Armindo Silva* (CCP) 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, 15 de Novembro de 2019

O Presidente da Direcção  
João Vieira Lopes



## HIERARQUIA DAS FONTES

### RELAÇÕES ENTRE FONTES DE REGULAÇÃO (ARTS. 3.º E 476.º)

O art. 3.º/1 do Código do Trabalho (doravante CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, sucessivamente alterado até à Lei n.º 93/2019, de 4-9) admite que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho possam ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (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 478.º/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.

As regras neste domínio são, então, as seguintes:

- 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. 236.º/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. 463.º/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, i.e., diminuindo o número de delegados sindicais, independentemente de esta regulação 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. 3.º/3 CT; são exemplo de aplicação desta regra, nomeadamente, a regulação dos direitos de personalidade e da igualdade e não discriminação, da protecção na parentalidade, do trabalho de menores, do regime do trabalhador-estudante, do dever de informação do empregador, dos limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, da duração máxima do trabalho nocturno, da forma de cumprimento e garantias da retribuição, da transmissão do estabelecimento da empresa, bem como, depois de Outubro de 2019, do pagamento de trabalho suplementar – em todos estes casos, o regime legal só pode ser afastado por outro, convencional, mais favorável aos trabalhadores.*

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

## DIREITOS DE PERSONALIDADE

---

### EM ESPECIAL MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA (ARTS. 14.º A 22.º)

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 objecto de deliberação da Comissão Nacional de Protecção de Dados (Deliberação n.º 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. 20.º e 21.º 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. 20.º E 21.º 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. 23.º 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.

## PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO (ART. 25.º 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.

## **REGRAS CONTRÁRIAS AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (ART. 26.º 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.

## **DIREITO À IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO E NO TRABALHO (ART. 24.º 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 as 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 exercem 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.

## IGUALDADE DE CONDIÇÕES DE TRABALHO (ART. 31.º 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 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.

*Fica ao critério dos regulamentadores a inclusão de definições estruturantes do princípio da igualdade em cct. Podem ser importantes para enquadrar um capítulo dedicado a esta matéria, sendo previsível o interesse nesta inclusão também dos sindicatos.*

*A lei determina que as convenções colectivas de trabalho incluam norma neste domínio (art. 492.º/2-d) CT), pelo que propomos a seguinte redacção de cláusula de cct:*

*(Proibição da discriminação)*

- 1. É proibida toda a forma de discriminação entre trabalhadores, seja qual for a modalidade que revista. Esta proibição compreende quer a discriminação directa quer a indirecta.*
- 2. Considera-se discriminação directa aquela que 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.*
- 3. Considera-se discriminação indirecta aquela que 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.*
- 4. Assegura-se que para trabalho igual se proporcionarão condições iguais.*
- 5. Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.*
- 6. Considera-se 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.*
- 7. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.*

8. *A disposição de regulamento interno de empresa ou a prática empresarial que estabeleça profissão, categoria profissional trabalho ou retribuição aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos ou substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.*
9. *O princípio contido no número anterior é aplicável a toda a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.*
10. *Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de distinção que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, como a antiguidade, as qualificações profissionais ou as aptidões profissionais, ou estabelecido em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.*
11. *As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, nomeadamente baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.*
12. *É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Incluem-se nesta proibição, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.*

## **PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO (ART. 29.º CT)**

O Código do Trabalho proíbe expressamente a prática de assédio, entendida como 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, constituindo assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objectivo ou efeito referido anteriormente.

A prática de assédio constitui uma contraordenação muito grave, podendo ainda gerar responsabilidade penal, estando prevista uma pena que pode ir até aos 3 anos de prisão.

Desde o dia 1 de outubro de 2017 que, incluído nos deveres do empregador, a lei exige que todas as empresas com sete ou mais trabalhadores, adoptem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, constituindo a sua infração uma contraordenação grave.

### *Orientações para a contratação:*

*> Embora a natureza desta obrigação não "imponha" a sua presença em irct, na verdade ela poderá constar por forma a dar-lhe importância e visibilidade, com vista à sensibilização para esta matéria, mencionando a sua adopção/existência e onde este pode ser consultado pelos trabalhadores (em formato físico ou eletrónico). Apesar de ser uma obrigatoriedade legal, a presença em irct não deixa também de ser uma boa prática no âmbito da responsabilidade social.*

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.

*Incluimos, em anexo a este Manual um Regulamento sobre assédio no local de trabalho, a adoptar obrigatoriamente pelas empresas (art. 127.º-k) CT). Sugerimos a seguinte norma a constar de futuros cct:*

*(Proibição de assédio)*

- 1. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.*
  - 2. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.*
  - 3. A prática de assédio pelo empregador ou por outro trabalhador confere ao trabalhador afectado o direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização, nos termos da lei.*
  - 4. As entidades empregadoras devem adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.*
  - 5. É aprovado o Regulamento sobre assédio laboral que vai em anexo ao presente CCT e que do mesmo faz parte integrante (Anexo III).*
-

## PARENTALIDADE

As normas legais sobre protecção na parentalidade só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores (art. 3.º/3-b) CT). As sugestões que seguem visam também obedecer a esse princípio.

### CONCEITOS EM MATÉRIA DE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE (ART. 36.º)

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 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10/9, alterada sucessivamente até à Lei 79/2019, de 2-9 (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 por grande parte dos nossos representados.*

### LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ (ART. 37.º)

Resulta do n.º 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 n.º 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 PARA DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PARTO (ARTIGO 37.º-A, ADITADO PELA LEI 90/2019, DE 4-9)**

A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial. Para o efeito previsto no n.º 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação 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 INTERRUPTÃO DA GRAVIDEZ (ART. 38.º)**

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. (n.º 2)

No caso previsto no n.º 1 do artigo 38.º 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 (n.º 2).

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

*a) Reduzir a duração máxima da licença prevista no n.º 1;*

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

## LICENÇA PARENTAL INICIAL (ART. 40.º)

Estabelece o n.º 8 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 n.º 10 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 41.º, 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 12 (em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3) é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

O acréscimo da licença previsto nos n.os 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de 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, reduzindo os prazos nos mesmos consignados.*

*b) Fixar prazo para a comunicação a que alude o n.º 12 do mesmo artigo.*

## PERÍODOS DE LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DA MÃE (ART. 41.º)

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:*

*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. 42.º)

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 n.º 3, tem a duração mínima de 30 dias. Para o efeito, como resulta do n.º 5, o pai informa o empregador logo que possível.

Nos termos do n.º 3 do art. 42.º, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias. Para o efeito, o pai informa o empregador logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

*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 n.º 3;*

*b) Substituir a expressão "logo que possível", no n.º 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. 43.º)

Para efeito do gozo das licenças a que se referem os n.ºs 1 a 3 do artigo 43.º, 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.

*Sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de substituir a expressão "antecedência possível", do art. 43.º/4, pelo estabelecimento de prazo, relativamente à data em que deva produzir efeitos o aviso ao empregador.*

## LICENÇA POR ADOÇÃO (ART. 44.º)

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.

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

*Substituir a expressão "logo que possível", também no n.º 9, pelo estabelecimento de prazo, relativamente à data do gozo da licença.*

### **DISPENSA PARA CONSULTA PRÉ-NATAL (ART. 46.º)**

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.

*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 CONSULTA DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA (ARTIGO 46.º-A)**

O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida. O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

*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. 47.º)**

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 n.º 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. 48.º)

Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador que amamenta, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa (n.º1). 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 n.º 1 do artigo 48.º 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 n.º 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 n.º 1 quer no n.º 2, alínea a), pela expressão: antecedência mínima de 10 dias.*

## FALTA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO (ART. 49.º)

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 (n.º 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 (...) (n.º 2). E, para efeitos de justificação da falta, estabelece o n.º 5 que o empregador pode exigir ao trabalhador a prova e a declaração referidas nas respectivas alíneas a), b) e c). Dispõe o n.º 6 que, no caso referido no n.º 3 do artigo 50.º (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 (n.º 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 (...) (n.º 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 n.º 5, quanto ao meio e ao prazo;*

*b) Fixar prazo para a informação aludida no n.º 6.*

## FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETO (ART. 50.º)

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 n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que: [...] (n.º 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 n.ºs 1 e 2 do artigo 50.º do CT, o trabalhador deve informar o empregador com a antecedência mínima de cinco dias, prestando as declarações indicadas nas alíneas do n.º 4 do mesmo preceito.

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

*Substituir a expressão "antecedência de cinco dias", no n.º 4, pela expressão: antecedência mínima de 5 dias.*

## LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR (ART. 51.º)

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 n.º 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. (n.º 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 (n.º 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 (n.º 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 n.º 1 do artigo 51.º, 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 51.º 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 51.º 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 n.º 1;*

*Reduzir o número de períodos interpolados mencionados no n.º 2;*

*Alargar o elenco exemplificativo de actividades incompatíveis, a que se refere o n.º 4, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação;*

*Substituir a expressão "antecedência de 30 dias", no n.º 5, pela expressão: antecedência mínima de 30 dias.*

### **LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO (ART. 52.º)**

Depois de esgotado o direito referido no artigo 51.º, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos (n.º 1). No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos (n.º 2).

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 (n.º 5). Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias: (...) (n.º 6).

Depois de esgotado o direito referido no artigo 51.º, 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 52.º, 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 n.º 5, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação;*

*Substituir a expressão "antecedência de 30 dias", no n.º 6, pela expressão: antecedência mínima de 30 dias*

### **REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO PARA ASSISTÊNCIA A FILHO MENOR COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA (ART. 54.º)**

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 (n.º 1).

Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias (n.º 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 n.º 1, tendo em atenção o disposto nos n.ºs 3,4 e 5, bem como as "outras condições especiais de trabalho";*

*Substituir a expressão "antecedência de 10 dias", no n.º 6, pela expressão: antecedência mínima de 10 dias.*

## **TRABALHO A TEMPO PARCIAL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES (ART. 55.º)**

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 (n.º 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 (n.º 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.

*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 n.º 3;*

*Alargar o elenco exemplificativo de actividades incompatíveis, a que se refere o n.º 5, tendo presente o âmbito do cct objecto de negociação;*

*A necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar pode ser determinante da conversão de um contrato de trabalho a tempo inteiro em trabalho a tempo parcial.*

## **HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES (ART. 56.º)**

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 (n.º 6).

*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. 57.º)**

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 n.º 1].

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 (n.º 2, que é importante para efeitos do n.º 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 pelo trabalhador.

*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, nomeadamente o disposto no n.º 7.*

## 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.º 1).

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.º 5).

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. 62.º)

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 41.º e 42.º 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. 41.º e 42.º).*

## PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO (ART. 63.º)

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, 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 51.º n.º 7, disposição correspondente ao artigo 68 n.º 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 n.º 8 do artigo 63.º 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. 392.º/3 CT, substituindo tal indemnização pelo que consta neste Manual (cfr. infra sub art. 392.º).*

---

## TRABALHO DE MENORES

### PRINCÍPIOS GERAIS RELATIVOS AO TRABALHO DE MENOR (ART. 66.º)

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. 66.º/ 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 n.º. 102/2009, de 10-09, Arts. 61.º a 72.º), consoante a actividade exercida pela entidade empregadora, afigura-se-nos útil e conveniente que, em sede de irtct, 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. 3.º 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. 72.º 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. 67.º)

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 irtct, 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. 73.º)**

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. 73.º/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. 73.º/2), reduza, na medida do possível, os períodos normais de trabalho diário e semanal dos trabalhadores menores.*

### **TRABALHO SUPLEMENTAR DE MENOR (ART. 75.º)**

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. 75.º/2 CT.*

## TRABALHO DE MENOR NO PERÍODO NOCTURNO (ART. 76.º)

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. 76.º/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. 75.º/2 CT, o disposto nos n.ºs. 2 e 3 do presente art. 76.º CT não se aplica.

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

## INTERVALO DE DESCANSO DE MENOR (ART. 77.º)

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 empregadoras, em cct, escolher entre as várias opções que a lei faculta.*

## DESCANSO DIÁRIO DE MENOR (ART. 78.º)

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. 78.º CT.*

## DESCANSO SEMANAL DE MENOR (ART. 79.º)

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. 78.º 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 a 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. 81.º 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 n.º 105/2009, de 14.Set, concretamente, os arts. 2.º-11.º.*

## TRABALHADOR-ESTUDANTE

A alínea e) do Artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, prevê, relativamente às normas sobre trabalhadores-estudantes, que estas só possam ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição dessas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

*Assim, nos irct relativos a actividades que empreguem muita mão-de-obra que possa ser estudante, normalmente, na sua maioria, jovem, deverá equacionar-se a criação de um capítulo onde se condensem todas as normas e matérias aplicáveis a trabalhadores-estudantes, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho (e.g. acordo para que trabalhador preste trabalho por turnos), formação, férias, faltas, dispensas, requisitos para beneficiar do estatuto, perda do estatuto e outras específicas destes trabalhadores.*

*Igualmente deverá constar que apenas é reconhecido o estatuto e regalias inerentes a quem comprove essa qualidade, nos termos legalmente previstos, bem como se poderá estabelecer que o trabalhador-estudante apresente comprovativo de aproveitamento escolar do ano letivo anterior, eventualmente até determinado prazo, sem o que se considerará que o trabalhador não obteve esse aproveitamento e, como tal, perderá o estatuto de trabalhador-estudante (n.º 2 do artigo 89.º).*

*Para prevenir abusos, pode ficar consagrado 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.*

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 irct 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 respectivos estabelecimentos de ensino, sendo que, apenas quando tal não é possível, lhes é conferido o direito às dispensas previstas na lei.*

*Pode-se, para tal, prever ainda a participação da entidade empregadora, dos trabalhadores interessados e das estruturas representativas dos trabalhadores, para que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem comprometido o normal funcionamento das empresas.*

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 n.º 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 irct 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, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.*

Quanto às férias dos trabalhadores-estudantes, dispõe o artigo 92.º que este possa 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". Coloca-se à consideração a possibilidade de se estabelecer, em irct, determinadas situações concretas que possam integrar este conceito, tendo em conta a natureza da actividade prestada.

*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

### EM GERAL

O Código do Trabalho define período experimental como sendo o “(...) *tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.*”.

O regime do período experimental tem natureza imperativa mínima, o que implica, desde logo, que não se possa aumentar o número de dias incluídos no período experimental, podendo, no entanto, ser reduzido por irct ou mesmo excluído, mas desta feita apenas por acordo escrito entre as partes.

Por força da alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, em vigor desde 1 de outubro de 2019, a duração máxima do período experimental passou a ser a seguinte:

#### Contratos por tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que:
  - (i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que suponham uma especial qualificação;
  - (ii) Desempenhem funções de confiança;
  - (iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

#### Contratos de trabalho a termo:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

#### Contrato em comissão de serviço:

Existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

Não obstante, ainda para efeitos de contagem, não são considerados para esta os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

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

- > *Prever-se a duração do período experimental, em todas as suas variantes, o que facilita o conhecimento e a aplicação do mesmo;*
- > *Por forma a não haver equívocos quanto à contagem do período experimental, poderá em irct fazer-se referência ao prazo dos dias ser contínuo, acrescentando-se essa informação, por exemplo, "(...) dias seguidos";*
- > *O rácio do período experimental desaconselha que este seja reduzido, uma vez que prejudica o empregador na sua análise, logo quanto ao interesse, ou não, da manutenção do vínculo.*

*E ainda:*

- > *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 poderá 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 durado até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade); Uma solução 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);*
- > *Poderá também estabelecer-se uma relação entre habilitações académicas e profissionais e duração do período experimental, bem como indicar-se períodos para determinadas categorias, desde que, obviamente, esteja aquele período devidamente justificado;*
- > *No caso da contratação por tempo indeterminado, e tendo em conta a evolução do mercado de trabalho e dos métodos de trabalho, cada vez mais se exige aos trabalhadores elevado grau de responsabilidade, bem como competências técnicas com algum grau de complexidade, ou mesmo competências como a confiança, pelo que se julga justificado, para muitos casos, o prazo dos 180 dias. Para este efeito, poderá o irct estabelecer situações que integrem estes conceitos, como por exemplo:*
  - > *"Consideram-se de complexidade técnica, nomeadamente, todas as funções para cujo exercício se requeira formação técnica especializada."*
  - > *"Consideram-se cargos de elevado grau de responsabilidade, nomeadamente, todos os que comportem a direção ou chefia de outros trabalhadores."*

> *Consideram-se funções de confiança, nomeadamente, todas as previstas no artigo 161.º do Código do Trabalho, bem como todas aquelas em que o perfil pessoal do trabalhador seja tão determinante da contratação e manutenção do vínculo como a sua qualificação profissional."*

---

## OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO, CATEGORIA PROFISSIONAL E MOBILIDADE FUNCIONAL

### OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART. 115.º CT)

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

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

*Assim, nos cct a aprovar, deve constar cláusula que consagre:*

*«As categorias profissionais nas empresas dos trabalhadores e empregadores a que esta cct seja aplicável são as que constam paradigmaticamente do Anexo... a esta convenção, aplicáveis sem prejuízo do conteúdo que for acordado individualmente, para cada caso, entre o empregador e o trabalhador.»*

### FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELO TRABALHADOR (ART. 118.º)

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 iuris* 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. 118.º alargou às funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação e não impliquem desvalorização profissional, 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. 118.º 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 “*actividade contratada*”, de forma adaptada às especificidades de cada sector.

*Julgamos então que, em futuras cct, com excepção do n.º 3, não seria de alterar este artigo 118.º 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 para cada categoria – funções que se considerem “afins ou funcionalmente ligadas”.*

## RETRIBUIÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÕES AFINS OU FUNCIONALMENTE LIGADAS (ART. 267.º)

Este preceito determina que o trabalhador que exerça tarefas acessórias às da sua categoria deva 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 118.º – pois, se essas tarefas afins ou funcionalmente ligadas fizerem 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, salientamos 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, dada a natureza injuntiva desta norma, a mesma não admite vir a ser alterada por cct.*

## MUDANÇA PARA CATEGORIA INFERIOR (ART. 119.º)

Este preceito é de natureza injuntiva, não podendo ser alterado por cct.

## MOBILIDADE FUNCIONAL (ART. 120.º)

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, para além do previsto no art. 118.º CT, acima anotado.*

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)*

- 1. Considera-se existir interesse da empresa na colocação do trabalhador no desempenho de funções que não são as contratadas e correspondentes à sua categoria, nem afins destas ou funcionalmente ligadas a estas, 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.*
- 2. A empresa deve 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 que não justifique a contratação de outro trabalhador, devendo a empresa indicar o tempo previsível da sua duração.*
  - 2. Para que se considere transitória, a substituição do trabalhador nos termos do número anterior nunca poderá ultrapassar 24 meses,*
  - 3. O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.*
-

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ART. 130.º)

O artigo 130.º estabelece os objetivos de formação profissional, quer no domínio da formação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho, quer da formação contínua dos trabalhadores da empresa.

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, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:*

*(Objetivos 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. 131.º)

O artigo 131.º estabelece, no seu n.º 2, um número mínimo anual de 40 horas de formação (com a alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro), mediante acções desenvolvidas pela empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador.

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

O n.º 9 do artigo 131.º confere natureza supletiva a este preceito legal ao permitir que o disposto na lei em matéria de formação profissional possa ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do setor de actividade, 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.

A supletividade conferida pelo n.º 9 do artigo 131.º do CT admite a definição de diferentes limites mínimos de formação, através de convenção colectiva.

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

*(Formação Contínua)*

1. (...)
2. *Sendo micro, pequena, média ou grande empresa, o trabalhador tem direito em cada ano, a um número mínimo de \_\_, \_\_, \_\_, ou 40 horas de formação contínua, respetivamente 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 n.º2 que não tenha sido assegurada, por motivo que lhe seja imputável.*

## **CRÉDITO DE HORAS DE FORMAÇÃO E SUBSÍDIO PARA FORMAÇÃO CONTÍNUA (ART. 132.º)**

O n.º 4 do artigo 132.º 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 de o 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, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:*

*(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 efectivo 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 132.º n.º 5)*
5. *(Artigo 132.º n.º6).*

## CONTEÚDO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA (ART. 133.º)

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

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

*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 actividade prestada pelo trabalhador.*

*Deve ponderar-se a disponibilização de formação profissional específica para os trabalhadores que terminam o gozo de licença parental ou de licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica.*

---

## CONTRATOS A TERMO

O regime jurídico-laboral relativo aos contratos a termo certo encontra-se regulado nos artigos 139.º e ss. CT. Este regime legal é hoje (após as alterações de 2019) todo ele injuntivo, com excepção do elenco dos motivos para a contratação a termo que pode ser alargado desde que com respeito da cláusula geral ("para satisfazer necessidades temporárias de trabalho na empresa pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades") (art. 140.º/2), e do artigo 145.º (preferência na admissão).

É a esta luz que se formulam as seguintes sugestões para inclusão nos cct.

### *(Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo)*

- 1. Sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho, o contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respectivos projectos e propostas bem como outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa.*
- 2. O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado em época de maior actividade turística, de 1 de Junho a 30 de Setembro, para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades*
- 3. É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos nos números anteriores.*
- 4. No caso de o contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:*
  - a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;*
  - b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.*

### *(Preferência na admissão)*

*Até 15 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.*

## ADMISSIBILIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO (ART. 140.º)

Resulta da conjugação dos preceitos citados *supra* 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 250 trabalhadores".

*Sugere-se a seguinte redacção para cct:*

*(Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo)*

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

*1. (...)*

*2. (...)*

*a) (...)*

*b) (...)*

*c) (...)*

*d) (...)*

*e) (...)*

*f) (...)*

*g) (...)*

*h) (...)*

*i) Proceder à 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.*

## **A EXCEÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO DE MUITA CURTA DURAÇÃO (ART. 142.º)**

Há, nesta matéria e em relação ao que vigorava, uma alteração digna de registo.

O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em actividade sazonal no sector agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico. Nestes casos, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 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).

## CONTRATOS SUCESSIVOS (ART. 143.º)

No que respeita ao art. 143.º, relativo à proibição da sucessão de contratos a termo 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 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 equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

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.

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 descrito *supra*.

*Sugere-se a seguinte redacção para cct:*

*(Sucessão de contrato de trabalho a termo)*

*1. (...)*

*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. 148.º)**

Depois de 2 de Outubro de 2019, o art.º 148.º, 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 dois anos; a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato. Estas regras não admitem estipulação diferente.

---

## 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 Colectiva – 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. 150.º)

Corresponde ao anterior art.º 180.º do CT2003. O n.º 6 admite que através de irct de 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, estes 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. 154.º)**

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. 157.º A 160.º)**

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 de o 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 cinco 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. 157.º)**

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. 158.º)**

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 por cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três devem ser consecutivos, 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.*

## **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, estatuidando-se 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 presuponham a efectiva prestação de trabalho, nomeadamente:

a) dever de não concorrência;

b) poder disciplinar.

---

## COMISSÃO DE SERVIÇO

### OBJECTO 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 colectiva 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 directamente 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 colectiva 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 colectiva 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 colectiva 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. 166.º)

O disposto no n.º 6 pode ser regulado por acordo, o que se sugere que seja integrado em cct:

*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. 167.º)

Os n.ºs 1 e 3 deste preceito legal, integram normas supletivas.

Com efeito, o artigo 167.º 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, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:*

*(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 setor de actividade em causa).*

*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 setor de actividade em causa).*

## **INSTRUMENTOS DE TRABALHO EM PRESTAÇÃO SUBORDINADA DE TELETRABALHO (ART. 168.º)**

Permite estipulação por via contratual.

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

*(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 COLECTIVAS DE TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO (ART. 171.º)**

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. 177.º)

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 TRABALHO TEMPORÁRIO (ART. 178.º)

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. 180.º)**

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. 181.º)**

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:*

*(Duração do contrato de trabalho temporário)*

- 1. O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.*
- 2. Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar.*
- 3. É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º CT.*

## LOCAL DE TRABALHO

### NOÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO (ART. 193.º)

O artigo 193.º dá a definição legal de Local de Trabalho.

*Considera-se conveniente a transposição da definição legal de Local de Trabalho em futuras negociações de cct, para efeitos de clarificação do conceito e enquadramento prévio da matéria em causa.*

### TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO (ART. 194.º CT)

O artigo 194.º regula, simultaneamente, a transferência definitiva e a transferência temporária para outro local de trabalho.

O n.º 6 deste artigo permite que os irct possam afastar o conteúdo da previsão constante do n.ºs 1,2,3,4 e 5.

Esta disposição implica, segundo se defende na doutrina, o fracionamento do artigo 194.º em três tipos de normas:

- a) as absolutamente imperativas (n.º7);
- b) as que podem ser afastadas por acordo entre as partes (n.º 2);
- c) as que podem ser afastadas por irct (n.ºs 1,2,3,4 e 5).

*Atenta a natureza dispositiva dos n.ºs 1 a 5 do artigo 194.º, sugere-se, para futuras negociações de cct, proposta no sentido de:*

- a) Regular a concretização/delimitação de "outro interesse da empresa", podendo fixar que são atendíveis as situações em que tal interesse seja objectivo;*
- b) Regular 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 tal acréscimo tenha consequências na estabilidade da vida familiar do trabalhador;*
- c) Eliminar a caducidade prevista no n.º 2 por falta de aplicação do acordo que permita o alargamento do local de trabalho;*
- d) Alargar ou mesmo eliminar o limite de 6 meses previsto no n.º 3, para efeitos de transferência temporária;*

*e) Excluir 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 n.º 4. Poderá estabelecer-se uma forma de compensação alternativa, a definir pelo empregador (ex. empregador assegura transporte dos trabalhadores).*

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

*(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 se 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 sua organização 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 de 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. 197.º)

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, por força do seu vínculo, está disponível para trabalhar sob a autoridade e direcção do empregador.*

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

*a) como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho*

*b) resultem dos usos continuados da empresa por mais de um ano;*

*c) sejam praticados continuamente na empresa por força de regulamento interno;*

*d) 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, quando realizadas pelo trabalhador;*

*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;*

*d) os períodos durante os quais ocorram as operações de carga e descarga em que o trabalhador conhece antecipadamente o tempo da duração em que tais operações irão ocorrer.*

*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. 200.º)**

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. Para efeitos do número anterior, considera-se estipulado individualmente o horário de trabalho que tenha sido estipulado, entre o empregador e cada um dos seus trabalhadores por escrito, ou oralmente desde que o acordo seja documentado.*

4. *Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.*
5. *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.*
6. *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.*
7. *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.*
8. *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.*
9. *Na definição do horário de trabalho, deve ter-se em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador.*
10. *A necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou de filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica pode ser determinante da instituição de jornada contínua ou de outro horário específico.*

#### **ADAPTABILIDADE (ARTS. 204.º A 207.º)**

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 um mês, o período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência de doze meses.*
2. *Na definição dos períodos de trabalho com adaptabilidade, deve ter-se em conta a conciliação com a vida familiar do trabalhador. A necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional pode ser determinante quer da instituição dos regimes de banco de horas ou de adaptabilidade quer da sua dispensa.*
3. *Sob o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho definido nos termos do n.º 1 pode ser aumentado até quatro horas diárias com duração não superior a sessenta horas semanais.*
4. *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.*

5. *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.*
6. *O período de referência pode ser alterado durante a sua execução, quando tal seja justificado por circunstâncias objectivas ligadas à empresa.*
7. *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.*
8. *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.*
9. *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 IRCT (ART. 208.º)**

*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. *Na definição dos períodos de trabalho com banco de horas, deve ter-se em conta a conciliação com a vida familiar do trabalhador. A necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional pode ser determinante quer da instituição dos regimes de banco de horas ou de adaptabilidade quer da sua dispensa.*
3. *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.*
4. *O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores pode também operar através da prestação de dias completos de trabalho, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, por acordo entre o empregador e os trabalhadores ou quando se verificarem situações de carácter excepcional de produção.*
5. *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, por acordo entre o empregador e os trabalhadores, ou verificadas situações de carácter excepcional de produção.*
6. *No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia sempre direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.*

7. A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.
8. O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mês de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
9. Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com cinco dias de antecedência.
10. 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 um mês, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
11. 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.
12. 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.
13. O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente ao trabalhador a sua conta corrente do banco de horas.
14. O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.
15. 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 que não se encontrem disponíveis transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.
16. 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.
17. 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.
18. Qualquer trabalhador que, quer por imperativo legal que o dispense da aplicação do regime de banco de horas, quer por ocorrência da sua vida pessoal fundamentada, 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.
19. 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.
20. 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.*

21. *A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ainda ser feita mediante:*

- a) aumento do período de férias;*
- b) pagamento em dinheiro.*

## **BANCO DE HORAS GRUPAL (ARTS. 208.º-B E 206.º/1)**

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

*(Banco de horas grupal)*

- 1. O empregador pode aplicar o regime de banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante deste CCT e por escolha desta convenção como aplicável. Esta regra aplica-se enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.*
- 2. O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos da lei e dos números seguintes.*
- 3. No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.*
- 4. O empregador deve elaborar o projecto de regime de banco de horas, o qual deve regular:*
  - a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;*
  - b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável.*
- 5. O projecto de banco de horas deve ainda regular:*
  - a) Os termos da compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:*
    - i) Redução equivalente do tempo de trabalho;*
    - ii) Aumento do período de férias;*
    - iii) Pagamento em dinheiro;*
  - b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;*

- c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.*
- 6. O empregador deve publicitar o projecto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.*
  - 7. Caso o projecto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.*
  - 8. Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.*
  - 9. Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projecto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.*
  - 10. A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrida metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado, ou não for realizado no prazo de 60 dias.*
  - 11. No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.*
  - 12. Caso o projecto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.*
  - 13. Exceptua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores a trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.*

## **HORÁRIO CONCENTRADO (ART. 209.º)**

*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).*

## **INTERVALOS DE DESCANSO (ARTS. 213.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura cláusula de cct:*

*(Intervalos de descanso)*

1. *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.*
2. *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.*
3. *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 a empresa.*
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, 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.*

5. *O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser dividido em períodos com a duração mínima de quinze minutos.*
6. *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.*
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.*

## **DESCANSO DIÁRIO (ART. 214.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura 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.*
5. *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. 218.º, 219.º E 265.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura 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. 220.º A 222.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura cláusula de cct:*

*(Trabalho por turnos)*

- 1. Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em regime de turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o horário de trabalho de cada trabalhador individualmente considerado varie correspondentemente.*
- 2. O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que o empregador comprove devidamente a sua necessidade.*
- 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) ...% 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) ...% 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, sempre que possível, também 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. 223.º A 225.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura 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 pessoal 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.*
8. *Os trabalhadores podem ficar dispensados de prestar trabalho nocturno por imperativos comprovados de conciliação com a vida familiar.*

## **TRABALHO SUPLEMENTAR (ARTS. 226.º A 231.º E 268.º)**

As disposições legais sobre esta matéria têm carácter parcialmente supletivo.

*Sugere-se a seguinte redacção para a futura 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.*

*(Trabalho suplementar e conciliação com a vida pessoal e familiar)*

- 1. O trabalhador pode invocar motivo atendível para ser dispensado da prestação de trabalho suplementar, quando comprove ter de prestar assistência inadiável ao agregado familiar.*
- 2. Os trabalhadores abrangidos pelo regime de parentalidade estão isentos da prestação de trabalho suplementar.*

## **DESCANSO SEMANAL (ARTS. 232.º E 233.º)**

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 seu 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 sequente 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 e ou feriado quando não decorram pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso entre o dia descanso ou feriado e a prestação de trabalho suplementar, 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

O regime jurídico das Férias encontra-se regulado no Capítulo II do Título II do Código do trabalho, referente à Prestação do Trabalho e, neste capítulo inclui a sua Secção II – Duração e Organização do Tempo de Trabalho – onde na X Subsecção temos as disposições relativas às férias.

O direito dos trabalhadores por conta de outrem a um período de descanso remunerado – as férias propriamente ditas – é reconhecido não só pela Constituição da República Portuguesa (artigo 59.º n.º 1 alínea d)) como no Direito Internacional do Trabalho, designadamente:

- > Declaração Universal dos Direitos do Homem, artigo 24.º;
- > Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, artigo 7.º alínea d);
- > Organização Internacional do Trabalho, Convenção n.º 132;
- > Carta Social Europeia, artigo 2.º n.º 3.

O período anual de repouso destina-se a proporcionar a *"recuperação física e psíquica dos trabalhadores"* assegurando *"condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural"*.

Não se trata de conceber as férias como recompensa ou prémio pelo bom desempenho do trabalho, mas sim de consagrar um verdadeiro direito dos trabalhadores.

Vejamos agora quais as normas legais, cuja regulação em sede de instrumento de regulamentação colectiva, importariam ser consagradas.

### DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

O artigo 3.º (Relação entre fontes de regulação) n.º 3 estabelece que determinadas normas legais reguladoras do contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores. É o caso da duração mínima do período anual das férias (alínea g) *in fine* do n.º 3 do artigo 3.º): a duração deste período pode ser alterado mas apenas e só se for em sentido mais favorável ao trabalhador, o que, na prática, implica que o mesmo apenas poderá ser aumentado e não reduzido no âmbito da contratação colectiva.

Dir-se-ia que aumentar agora, por irct, o período anual de férias preveniria que, em revisões futuras da legislação laboral, viesse a consagrar-se uma norma semelhante à que foi introduzida no Código de Trabalho de 2003, de acordo com qual o período anual de férias do trabalhador poderia ser aumentado conforme a sua assiduidade. Na altura, foi entendimento da jurisprudência que esta norma acresceria a eventuais normas previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de

trabalho que previssessem já um período anual de férias superior, ou seja, ainda que a lei viesse a consagrar a majoração do período de férias de acordo com a antiguidade do trabalhador, tal não obstará à aplicação de irct que consagrassem períodos de férias superiores. Não há, pois, vantagem em plasmar em futuras cct períodos de férias diferentes dos estabelecidos por lei. Em alternativa, propõe-se o regime para o gozo das férias.

*A ser assim, parece-nos que a solução passará por, nesta matéria, harmonizar o regime da contratação colectiva com o previsto no regime legal, em vigor.*

*(Direito e duração do período de férias)*

- 1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, com a duração prevista na lei.*
- 2. O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.*
- 3. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.*
- 4. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.*
- 5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.*
- 6. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.*
- 7. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.*
- 8. Da aplicação do disposto nos números anteriores, não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.*
- 9. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.*
- 10. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.*
- 11. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.*

## DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS (ART. 238.º)

O n.º 1 do artigo 238.º do Código do Trabalho reproduz o mesmo número do artigo 213.º do Código do Trabalho de 2003, 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 93/104/CE, do Conselho de 23 de Novembro de 1993.

Por outro lado, 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, diga-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.

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.

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.

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.

*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 regime legal actual.*



## FALTAS

---

O regime de faltas permanece como matéria imperativa, 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 colectiva de trabalho, salvo em relação a situações de trabalhadores eleitos para estrutura de representação colectiva 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 o direito do dador de sangue a ausentar-se das suas actividades 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 e com os limites 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 a incerteza quanto à sua realização.*
-

# RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

## EM GERAL – CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO.

### RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE (ART. 259.º)

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. 260.º)

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. Esta previsão não invalida estipulação em sentido diverso em contrato individual de trabalho.

*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. 262.º)**

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. 263.º)**

Estamos perante uma norma imperativa 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. 264.º)**

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. 265.º)**

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. 266.º)**

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. 268.º)**

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. 226.º a 231.º) a nossa proposta nesta matéria.

## **DETERMINAÇÃO JUDICIAL DO VALOR DA RETRIBUIÇÃO (ART. 272.º)**

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 fórmula 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. 277.º)**

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 um 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. 278.º)**

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 um 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 TRABALHADORES

---

### ADMISSIBILIDADE DA CEDÊNCIA OCASIONAL (ART. 289.º)

O n.º 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 direção 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) o trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente, por contrato de trabalho ainda que revista carácter temporário, com duração até cinco anos, renovável, sem prejuízo dos limites legais impostos em caso de contratação a termo;*
    - b) se verificar entre empresas que mantenham entre si uma relação societária ou desenvolvam em conjunto projetos económicos determinados com estruturas organizativas comuns, ou, ainda, entre empresas do mesmo sector;*
    - c) seja titulada por documento escrito do qual conste o acordo com o 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 efeitos de balanço social.*
-

## VICISSITUDES CONTRATUAIS

---

### CONCESSÃO E EFEITOS DA LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO (ART. 317.º)

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição (n.º 1). 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 (n.º 2), podendo o empregador recusar a concessão desta licença, nas situações previstas nas alíneas a) a e) do n.º 3 do artigo 317.º.

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

- > Estabelecer a duração mínima e/ou máxima da licença sem retribuição prevista no n.º 1, considerando a duração da licença prevista no n.º 2. Assim, por exemplo, poderá passar a constar de cct: "a licença sem retribuição, a que o trabalhador tem direito nos termos do n.º 2 do art. 317.º 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 n.º 3 do artigo 317.º, 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 n.º 3 do art. 317.º do Código do Trabalho, entende-se existir prejuízo sério para o funcionamento da empresa que consente a recusa pelo empregador da concessão de licença sem retribuição pelo trabalhador 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. 328.º)

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

Deve também salientar-se que, após as revisões de 2017 e de 2019, a lei (art. 331.º) passou a presumir serem *abusivas* as sanções disciplinares quando o trabalhador antes tenha alegado ser vítima de assédio ou tenha sido testemunha em processo de assédio.

*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. 329.º)

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

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 irct 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;
- (iii) que o procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 ano sobre a data da instauração se, nesse prazo, o trabalhador não foi notificado da decisão final.

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

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

*Afigura-se-nos útil que as cct passem a instituir a arbitragem voluntária – em que a CCP tanto aposta – 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

Do artigo 339.º do Código do Trabalho resulta que qualquer matéria relacionada com a cessação do contrato de trabalho estabelecida no Capítulo VII do Código do Trabalho não pode ser afastada ou modificada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo as situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo 339.º.

O citado preceito legal consagra, pois, 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 essas passíveis de ser reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Existe, assim, vasta matéria deixada à negociação colectiva.

Seguem as sugestões de cláusulas para futuros cct.

### **CADUCIDADE (ARTIGO 345.º)**

#### **CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO**

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.

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

*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 n.º 1 do preceito legal citado.*

### **MORTE DE EMPREGADOR, EXTINÇÃO DE PESSOA COLECTIVA OU ENCERRAMENTO DE EMPRESA (ARTIGO 346.º)**

Em caso de encerramento total e definitivo de empresa determinante da caducidade de contratos de trabalho, deve seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, *ex vi* n.º 1 do artigo 346.º.

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

*Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que a antecedência fixada nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º 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 (ARTIGO 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.

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

*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 INICIATIVA DO EMPREGADOR**

### **DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR**

#### **INQUÉRITO PRÉVIO ARTIGO 352.º**

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, 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 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 329.º 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 [a lei estabelece 30 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 356.º 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.*

## **DECISÃO DE DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR (ARTIGO 357.º)**

O empregador dispõe, nos termos do n.º 1 deste preceito, de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

*Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se alargamento do prazo (para p. ex. 45 dias).*

## **PROCEDIMENTO EM CASO DE MICROEMPRESA (ARTIGO 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;

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

*Podendo estabelecer-se por irct prazos de procedimento e de aviso prévio diferentes dos legalmente previstos, sugere-se alargamento do prazo de decisão (para p. ex. 45 dias).*

## **DESPEDIMENTO COLECTIVO**

### **DECISÃO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO (ARTIGO 363.º)**

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

*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 (p. ex. para 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.

Nos termos do exposto consideramos, com razoável grau de certeza, ser imperativo o regime do artigo 366.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, inderrogáveis por irct os valores legais mínimo e máximo das compensações em caso de cessação do contrato por razões objectivas. Por esta razão, não incluímos fórmula-regra para cálculo da indemnização em caso de despedimento por razões objectivas (colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação). Em todo o caso, e para quem admita ser derogável por irct a fórmula legal do art. 366.º, basta incluir outra fórmula em futuras cct. Esta tanto pode ir em sentido mais favorável como menos favorável aos trabalhadores, posto que o art. 3.º CT não inclui esta entre as matérias só alteráveis em benefício dos trabalhadores.

## **DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO**

### **DECISÃO DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO (ARTIGO 371.º)**

*Sugere-se a seguinte formulação para futuros cct:*

*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 371.º seja uniformizada (p. ex. para 30 dias), independentemente da antiguidade dos trabalhadores.*

## **DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO**

### **DECISÃO DE DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO (ARTIGO 378.º)**

*Sugere-se a seguinte formulação para futuros cct:*

*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 n.º 3 do artigo 339.º CT estatui que «os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

*Sugere-se a seguinte formulação para futuros cct:*

*(Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito)*

*O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fracção de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:*

*a) Despedimento declarado ilícito;*

*b) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.*

## **CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR**

### **RESOLUÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR**

#### **PROCEDIMENTO PARA RESOLUÇÃO DE CONTRATO PELO TRABALHADOR (ARTIGO 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.

*Sugere-se a seguinte formulação para futuros cct:*

*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 (ARTIGO 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.

*Sgere-se a seguinte formulação para futuros cct:*

*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 (ARTIGO 399.º)

Não se provando a justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, 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:*

*"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 DE CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

### DENÚNCIA COM AVISO PRÉVIO (ARTIGO 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).

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

*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 (ARTIGO 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.

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

*Podendo estabelecer-se por irct critérios de definição de indemnizações diferentes dos legalmente previstos, sugere-se que em futuras CCT a previsão seja de indemnização de valor não inferior ao dobro da retribuição base e diuturnidades 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. 457.º E 458.º)

O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais depende de (art. 458.º/1 CT):

- > Constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (desde que o trabalhador apresente ao empregador uma declaração de autorização de desconto da quota) ou
- > Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

A lei (art. 458.º/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.

*Sugere-se indicativamente o seguinte normativo:*

1. *O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, de forma gratuita OU sendo as despesas suportadas pelo trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, dando esta a respectiva quitação.*
  2. *A declaração de autorização do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais terá de ser apresentada por escrito junto do empregador.*
  3. *Da declaração de autorização deve constar:*
    - a) *Nome e assinatura do trabalhador;*
    - b) *Sindicato em que o trabalhador está inscrito e respectivo NIB ou outros dados bancários, quando for o caso;*
    - c) *Valor da quota a cobrar.*
  4. *O sistema de cobrança e entrega de quotização mantém-se em vigor enquanto não for revogado expressamente pelo trabalhador, por qualquer meio escrito dirigido ao empregador.*
-

## 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. 461.º)

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:*

- 1. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de  $x$  ( $x \leq 15$ ) 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, os que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.*
- 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. 463.º)

*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 DE DELEGADO SINDICAL (ART. 467.º)**

*Propõe-se a seguinte redacção em cct:*

*(Crédito de horas de delegado sindical)*

- 1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas de até cinco horas por mês, ou até oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.*
- 2. As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.*
- 3. Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia.*

### **CRÉDITO DE HORAS DOS MEMBROS DA DIRECÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS (ART. 468.º)**

*Propõe-se a seguinte redacção em cct:*

*(Crédito de horas de membro da direcção de associações sindicais)*

- 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. Não pode haver cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.*

4. *Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.*
  5. *Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.*
  6. *Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.*
  7. *Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 5 dias, salvo motivo atendível.*
-

## COMISSÃO PARITÁRIA

---

A lei (art. 492.º/2 CT) estabelece que uma das matérias que deve ficar regulada em contratação colectiva é a constituição e o funcionamento de uma comissão paritária que terá competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção colectiva.

A lei regula ainda alguns aspectos relacionados com a composição desta comissão e das deliberações e seus efeitos. Deixa, contudo, por definir muitos aspectos relacionados com esta comissão paritária que devem constar de instrumento de regulamentação colectiva.

Nos termos do art. 493.º CT, a comissão paritária é formada por igual número de representantes das entidades celebrantes. A mesma só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte. A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.

*Sugere-se a seguinte cláusula em futuras convenções colectivas:*

*(Comissão paritária)*

- 1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em \_\_\_\_, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais serão assessorados.*
  - 2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento. Tanto os elementos efectivos como os suplentes, podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.*
  - 3. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:*
    - a) interpretação do presente CCT;*
    - b) deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.*
  - 4. As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.*
  - 5. A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.*
  - 6. As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.*
  - 7. A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.*
  - 8. Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.*
-

## REGIME CONTRATUAL COMPLEMENTAR DO SUBSISTEMA PREVIDENCIAL

---

1. Desde 2003, o Código do Trabalho prevê explicitamente, no n.º 2 do Artigo 478.º, que os irct podem instituir regimes complementares contratuais que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial.

É, contudo, escassa a presença de matérias relacionadas com a segurança social no quadro da regulamentação colectiva das relações de trabalho. Com efeito, das 220 convenções colectivas de trabalho publicadas em 2018, apenas 38 continham disposições relativas a complementos sociais, sendo na sua larga maioria acordos de empresa ou acordos colectivos. Destacam-se quatro categorias de benefícios. São eles:

**Mecanismos de complementação do subsídio de doença.** Consiste na atribuição de uma prestação em dinheiro que visa cobrir, total ou parcialmente, a diferença entre o valor da retribuição a que o trabalhador tem direito e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social.

**Mecanismos de complementação da retribuição em caso de impedimento resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.** São esquemas que vinculam o empregador ao pagamento da retribuição enquanto se mantiver a suspensão do contrato, deduzidas as quantias recebidas das companhias seguradoras.

**Outros benefícios relacionados com a protecção em situações de doença,** tais como a atribuição de um seguro de saúde, o acesso a sistemas de saúde próprios, a comparticipação nas despesas de internamento hospitalar e intervenção cirúrgica e nos custos com assistência média e medicamentosa.

**Benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez.** Além de pensões complementares por velhice ou invalidez, pode incluir-se em irct disposições relativas a subsídio por morte, pensões de sobrevivência e seguros de vida.

2. No domínio as pensões de reforma, há razões para crer que os regimes complementares de pensões passem a figurar de modo mais frequente em futuros irct. Desde logo, porque os trabalhadores que estão no princípio ou a meio da sua carreira não poderão esperar receber pensões com o mesmo poder aquisitivo que os actuais pensionistas. Têm por isso todo o interesse em começar a negociar, no âmbito da contratação colectiva, a introdução de planos de pensões financiados por capitalização que lhes assegurem um suplemento significativo de rendimento para a reforma. Num estudo recente realizado para a Confederação do Comércio e Serviços (*Armindo Silva, "O setor dos serviços e os desafios da Segurança Social", 2018*), prevê-se que o valor relativo da pensão em relação ao último salário dos pensionistas do sector de serviços com carreiras completas evolua em queda até meados da década de 50 desde os 80% actuais para cerca de 62%. A queda será bastante mais pronunciada para pensionistas com carreiras curtas, ou que se reformem antecipadamente, os quais deverão ficar a receber cerca de 1/3 do último salário. Do lado dos empregadores, o interesse em

negociar a inclusão de regimes complementares nas respectivas convenções colectivas decorre da possibilidade de utilizar as contribuições para os planos de pensões como uma forma de diferimento no tempo dos aumentos salariais. Além disso, a existência de tais regimes pode constituir um factor suplementar de atracção e de motivação dos colaboradores da empresa.

Na actualidade, os benefícios fiscais associados à criação de um regime complementar, respeitantes à entidade patronal, estão definidos no artigo 18.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, e nos artigos 23.º e 43.º do Código do IRC. Os benefícios dependem das condições de portabilidade associadas ao plano de pensões.

Quando os trabalhadores que sejam participantes de um plano de pensões mantêm o direito aos benefícios mesmo que deixem de trabalhar para a empresa, podendo transferir o valor a que têm direito para outro fundo de pensões, diz-se que os planos conferem direitos adquiridos. As empresas cujos planos de pensões conferem direitos adquiridos e individualizados aos seus trabalhadores têm as contribuições consideradas como custo fiscal e portanto inteiramente dedutíveis da base de tributação em sede de IRC. Caso os direitos resultantes do plano de pensões sejam tão-somente meras expectativas, as contribuições pagas para o fundo de pensões podem ainda ser consideradas como custo fiscal se garantirem exclusivamente benefícios de reforma ou equivalentes, mas apenas até ao limite de 15% das despesas com salários.

As contribuições pagas pela empresa são isentas de IRS na esfera do trabalhador se os respectivos planos conferirem direitos adquiridos e individualizados e cumprirem as condições acima referidas, até ao limite de 15% das despesas com salários. Caso contrário, as contribuições serão consideradas como rendimento do trabalho e tributadas em sede de IRS. As contribuições, quer da empresa, quer do trabalhador, são sempre isentas de contribuição para a Segurança Social.

3. Por norma, os benefícios associados a regimes complementares estão contemplados em planos de pensões individuais garantidos por um contrato com um fundo de pensões, que pode ser fechado ou de adesão colectiva a fundo de pensões aberto, o qual deverá estar aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões (ASF). O fundo de pensões é constituído por um património autónomo exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões da entidade empregadora, a qual será a sua única e exclusiva associada, no caso de um fundo fechado, ou partilhar o mesmo com outras entidades no caso de um fundo aberto.

O fundo de pensões é gerido por uma entidade independente, que pode ser uma companhia de seguros com ramo vida ou uma sociedade gestora de fundos de pensões (SGFP). Uma comissão paritária integrada por representantes das entidades outorgantes da convenção colectiva deverá acompanhar a respectiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões previstos.

*Sugere-se, então, a seguinte cláusula para futuras cct:*

*(Regime contratual complementar do subsistema previdencial)*

*1. Os empregadores abrangidos pela presente CCT podem instituir um regime contratual que atribui aos seus trabalhadores em efectividade de funções, com contratos de trabalho sem termo, bem como àqueles*

*cujos contratos estejam suspensos por motivos de doença ou acidente de trabalho, prestações complementares do subsistema previdencial, sob a forma de um plano individual de reforma.*

- 2. O montante mínimo das contribuições para o plano individual de reforma a que o empregador se obriga é de \_\_\_% [habitualmente definidas entre 1% e 5%] sobre a sua retribuição, acrescida de diuturnidades e subsídios.*
- 3. O plano de reforma é de adesão voluntária pelos trabalhadores. Se o trabalhador participar a título voluntário no financiamento do seu plano, o empregador realizará uma contribuição adicional de\_\_\_.*
- 4. O valor capitalizado das contribuições é resgatável, nos termos da lei, pelo trabalhador na data de passagem à reforma, por invalidez ou por velhice, concedida pela Segurança Social.*
- 5. O montante capitalizado na data do resgate resultará do valor das contribuições acumuladas e da rentabilidade das aplicações do fundo de pensões.*

*[Opcional] O plano individual de reforma deverá prever a garantia do capital.*

- 6. Com a passagem à reforma, o trabalhador poderá resgatar, no imediato, até um terço do valor acumulado, sendo o restante valor convertido em renda vitalícia mensal imediata, nas condições definidas na lei.*
  - 7. O período mínimo de serviço efectivo para que o trabalhador possa ser incluído no plano individual de reforma é de \_\_\_ anos.*
  - 8. Em caso de cessação do vínculo contratual antes da passagem à reforma, o trabalhador tem o direito de transferir para outra seguradora ou fundo de pensões, nessa data, \_\_\_% do valor capitalizado das contribuições efectuadas pela empresa.*
-

## ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA E PACTO DE PAZ SOCIAL

---

### ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA (ARTS. 492/2 – F, 506.º E 507.º)

O art. 506.º 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. 492.º/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.

*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 I

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

O direito do trabalho sempre se preocupou em delimitar o tempo de trabalho, por motivos de protecção da saúde e descanso dos trabalhadores. Não havia qualquer preocupação com as responsabilidades pessoais e familiares do trabalhador, apenas com a sua saúde e descanso.

Só recentemente surgiu a preocupação sobre a conciliação entre vida privada e vida profissional, dado que, anteriormente, eram vistas como duas esferas autónomas, sem interferência uma na outra, uma vez que o mercado de trabalho era composto essencialmente por homens, sendo que as mulheres não exerciam, na sua grande maioria, qualquer actividade profissional. Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, no pós – 2.ª Guerra Mundial, e principalmente a partir dos anos 60-70, passou a existir uma interconexão entre a vida pessoal e a vida profissional, uma vez que uma dedicação mais acentuada a uma esfera afecta negativamente o tempo e a capacidade a dedicar à outra. O princípio da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é, assim, um tema relativamente recente (cf. *"O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar – algumas considerações"* – Maria Margarida Góis Moreira, Porto, 2011).

No direito europeu, a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional"*.

Por sua vez, a Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, deu orientações aos Estados Membros na adopção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"*.

Neste contexto, Portugal consagrou, desde logo, estas orientações na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "Tarefas fundamentais do Estado": "(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)".

Seguidamente, no âmbito da actividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores", recomenda: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) (...); b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; (...)".

E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família": "(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)", e o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" "(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)".

Estes princípios e direitos fundamentais e constitucionais são assegurados no Código do Trabalho, no artigo 25.º sob a epígrafe "Proibição de discriminação": "(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)" (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

Dispõe ainda, sobre a matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe "Deveres do empregador" que: "(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal".

E impõe, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe "Elaboração do horário de trabalho" que a entidade empregadora deve: "(...) a) (...); b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.(...)".

O Código do Trabalho permite à regulamentação colectiva (no seu art. 3.º, n.º 3) o aprofundamento de direitos face às normas legais, em sentido mais favorável aos trabalhadores, designadamente quanto a matéria de igualdade e não discriminação (al. a)), protecção na parentalidade (al. b)). Além disto, o CT estabelece que as CCT devem regular medidas de promoção da igualdade e não discriminação no emprego (art. 492.º, n.º 2, al. d)).

Os direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da parentalidade, limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, e duração mínima dos períodos de repouso são áreas em que as normas legais podem ser afastadas por irct que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores (art. 3.º, n.º 3, als. a), b), g), h) e i) do CT). Ainda que a temática da conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar não esteja claramente referenciada no art. 3.º, n.º 3, pode ser enquadrada em qualquer das alíneas supra referenciadas.

Há, assim, um vasto campo para a negociação colectiva nesta matéria, a qual se reveste de interesse inegável não apenas para os trabalhadores, como para as empresas, atendendo ao impacto positivo e negativo que pode ter na actividade das próprias organizações e das pessoas que as integram.

*Sugestões para inclusão nos cct:*

*(Deveres e direitos das partes)*

*O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*(Descanso semanal)*

*Quando os trabalhadores pertencem ao mesmo agregado familiar, sempre que possível, o empregador deve proporcionar-lhes o descanso semanal no mesmo dia.*

*(Flexibilidade na marcação de férias dos colaboradores)*

*Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.*

*(Trabalho suplementar, trabalho nocturno e trabalho a tempo parcial)*

- 1. O trabalhador pode invocar motivo atendível para ser dispensado da prestação de trabalho suplementar, quando comprove ter de prestar assistência inadiável ao agregado familiar.*
- 2. Os trabalhadores abrangidos pelo regime de parentalidade estão isentos da prestação de trabalho suplementar.*
- 3. Os trabalhadores podem ficar dispensados de prestar trabalho nocturno por imperativos comprovados de conciliação com a vida familiar.*
- 4. A necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar pode ser determinante da conversão de um contrato de trabalho a tempo inteiro em trabalho a tempo parcial.*

*(Período normal de trabalho e horário de trabalho)*

- 1. Na definição dos períodos de trabalho com adaptabilidade ou da aplicação de banco de horas, deve ter-se em conta a conciliação com a vida familiar do trabalhador. A necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional pode ser determinante quer da instituição dos regimes de banco de horas ou de adaptabilidade quer da sua dispensa.*
- 2. Na definição do horário de trabalho, deve ter-se em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador.*
- 3. A necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou de filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica pode ser determinante da instituição de jornada contínua ou de outro horário específico.*

*(Formação profissional específica)*

*Deve ponderar-se a disponibilização de formação profissional específica para os trabalhadores que terminam o gozo de licença parental ou de licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica.*

*(Outras medidas/Boas Práticas de Conciliação)*

*Flexibilidade na jornada laboral diária: troca de horários; redução da hora de almoço para sair mais cedo no final do dia; flexibilização do horário em função de alguma necessidade pessoal ou familiar; possibilidade de trabalhar remotamente (teletrabalho), caso a função o permita e a necessidade o justifique.*

---

## ANEXO II

### 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 19.º do Código do Trabalho.

Tanto o alcoolismo como a toxicodpendência 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 toxicodpendência 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 120.º 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 toxicodpendência nas empresas, sugere-se, em futuras cct, a adopção do seguinte normativo:*

#### **I – INTRODUÇÃO**

*O presente Regulamento aplica-se a todas as Empresas e Trabalhadores a que a presente CCT é aplicável.*

*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:*

*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.*

*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,*

*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 DISSUAÇÃO 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 infracção 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 SST.*

## ANEXO III

---

### REGULAMENTO SOBRE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

#### PREÂMBULO

O art. 29.º/1 do Código do Trabalho (CT) define o assédio como 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. A este, o n.º 2 acrescenta o assédio sexual: "comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos para o assédio em geral".

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços e clientes.

Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) cumprir a lei, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta;
- b) participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e susceptíveis de serem considerados assédio;
- d) chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora de eventuais situações que sejam susceptíveis de constituir prática de assédio;
- e) participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora, seu representante legal ou superior hierárquico.

Na prevenção e combate à prática de assédio, a *(nome da empresa)* procederá:

- > à informação e, sempre que necessário e possível, à realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores;
- > à implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;

> à disponibilização do presente Código de boa conduta a todos os trabalhadores.

Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação, e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.

O Código do Trabalho obriga o empregador a adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, sob pena de incorrer em contra-ordenação grave.

É, assim, instituído o seguinte:

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA**

### **1.º**

#### ***(Proibição de assédio)***

- 1. Constitui assédio sexual ou assédio com conotação sexual (sexual harassment) aquele em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais.*
- 2. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em factor discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (discriminatory harassment).*
- 3. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (mobbing).*
- 4. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.*
- 5. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.*

### **2.º**

#### ***(Procedimentos)***

- 1. Qualquer pessoa que testemunhe situação de assédio no local de trabalho deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador.*
- 2. A denúncia ou testemunho de situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contra-ordenacional, salvo se a testemunha ou denunciante actuar com dolo.*

3. O titular do poder disciplinar na empresa tem o dever de desencadear acção disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de assédio, sob pena de incurso em contra-ordenação grave.
4. Os visados por acção disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.
5. Presume-se abusiva a sanção disciplinar aplicada até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

### 3.º

#### *(Consequências e sanções)*

1. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista na lei.
2. A prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio.
4. O trabalhador vítima de assédio pode resolver o contrato com justa causa e direito a indemnização.
5. A responsabilidade por danos emergentes de assédio é do empregador.
6. A responsabilidade pelo pagamento de danos emergentes de doença profissional resultante de assédio é da segurança social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, referidos nos números anteriores.

*(Localidade e nome da Empresa), 2 de Outubro de 2017* <sup>1</sup>

*Pelo Empregador*

\_\_\_\_\_

*Os Trabalhadores, que tomam conhecimento* <sup>2</sup>

\_\_\_\_\_

Nota: Os exemplos são fornecidos apenas em ilustração da exposição e não dispensam a consulta de um jurista especialista.

---

1. Data da entrada em vigor da lei que impõe este tipo de Código.

2. Os Trabalhadores da Empresa que adopte o Código devem rubricar, demonstrando que tomam conhecimento.

## ANEXO IV

---

### CÓDIGO DE ÉTICA E BOA CONDUTA

#### 1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

*O presente Código de Ética e Conduta (a seguir designado por Código) estabelece linhas de orientação em matéria de desempenho profissional ético, caracterizado por elevados padrões de qualidade, clarificando as normas de conduta a que todos os colaboradores da empresa, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, devem prosseguir na sua relação profissional, internamente e no contacto com as entidades externas com quem se relacionam.*

#### 2. PRINCÍPIOS GERAIS

*A actuação dos colaboradores deve pautar-se por princípios de lealdade, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão, privilegiando ainda as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço público, ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, e evitando situações susceptíveis de originar conflitos de interesses.*

*São princípios gerais deste Código:*

##### 2.1 LEGALIDADE, JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE

*Os colaboradores devem agir em todas as situações de acordo com os valores fundamentais e princípios da actividade administrativa consagrados na Constituição da República Portuguesa, Código do Procedimento Administrativo e demais legislação aplicável, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade por forma a assegurar credibilidade e a eficácia no desempenho das competências que lhe estão cometidas.*

##### 2.2 INTEGRIDADE

*Os colaboradores devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.*

*Os colaboradores devem combater activamente todas as formas de corrupção, activa ou passiva. Deve ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de verbas por parte de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.*

*O respeito pelo princípio da integridade é incompatível com o facto de qualquer colaborador solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com as suas funções ou actividades.*

### **2.3 COMPETÊNCIA, EFICIÊNCIA E RESPONSABILIDADE**

*Os colaboradores devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem estar conscientes da importância dos respectivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, contribuindo para o eficaz funcionamento e a boa imagem do programa.*

*Os colaboradores devem actuar com subordinação ao interesse público, actuando com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados.*

### **2.4 IGUALDADE DE TRATAMENTO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E PROPORCIONALIDADE**

*Os colaboradores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas. Devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.*

*Os colaboradores devem apenas exigir, na sua relação com terceiros, a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.*

### **2.5 COLABORAÇÃO E BOA FÉ**

*Os colaboradores no exercício das suas actividades, devem actuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, os intervenientes, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura, no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada, tendo em vista o adequado cumprimento dos objectivos do programa.*

### **2.6 LEALDADE E COOPERAÇÃO**

*Para os colaboradores, o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o cumprimento das instruções destes últimos, assim como o respeito pelos canais hierárquicos apropriados. Devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.*

*Os colaboradores devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de actividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas.*

*A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afectar a sua actividade, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexactas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.*

*Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento do trabalhador com todos e com todas as entidades, quer sejam públicas ou privadas.*

## **2.7 INDEPENDÊNCIA**

*Os colaboradores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e actuar, de forma imparcial, íntegra e objectiva, com isenção dos interesses de todas as entidades que possam estar relacionadas com o seu trabalho.*

## **2.8 INFORMAÇÃO**

*Os colaboradores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.*

# **3. NORMAS DE CONDUTA**

## **3.1 INDEPENDÊNCIA**

*Os colaboradores em todos os contactos com o exterior devem actuar em conformidade com o princípio da independência, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa estranha aos serviços ou hierarquia da Empresa.*

*O respeito deste princípio implica a recusa de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência estão ameaçados.*

## **3.2 SIGILO PROFISSIONAL**

*Os colaboradores, mesmo depois do termo das suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua efectiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.*

*Os colaboradores devem usar de reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento por via do exercício das suas funções, bem como respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação.*

*As informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.*

### **3.3 CONFLITO DE INTERESSES**

*Os colaboradores devem evitar qualquer situação susceptível de originar, directa ou indirectamente, conflitos de interesses.*

*A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.*

*Os colaboradores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afectar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.*

*Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme modelo anexo (Anexo A – Declaração de Conflito de Interesses).*

*A declaração de impedimento constitui um acto de consciência que desencadeia a possibilidade do colaborador ser escusado de participar no processo em causa, sendo indicado pelo superior hierárquico outro colaborador em que o conflito de interesses esteja ausente para o tratamento do processo em concreto.*

### **3.4. DETECÇÃO E COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÕES IRREGULARES**

**3.4.1.** *Em termos de conduta, os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o seu superior hierárquico, ou caso entendam adequado outro órgão competente, designadamente Compete 2020, Ministério Público, Tribunal de Contas ou IGF na qualidade de Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS), no respeito pelas respectivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de actividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral.*

**3.4.2.** *Os colaboradores devem comunicar especialmente ao empregador ou ao seu superior hierárquico as situações de que tomem conhecimento que configurem assédio laboral. Deve ser considerado assédio laboral o que está como tal caracterizado no regulamento pertinente, aprovado para os seus colaboradores.*

**3.4.3.** *O empregador tem o dever de, através da cadeia hierárquica, desencadear os procedimentos de prevenção e repressão de comportamentos ilícitos.*

**3.4.4.** *O colaborador que comunicar ou impedir a realização de actividades ilícitas não poderá ser, por este facto, prejudicado a qualquer título, assegurando-se a necessária confidencialidade quanto à sua identidade.*

### 3.5 PROTECÇÃO DE DADOS

*Os colaboradores com acesso a dados pessoais devem respeitar as disposições legais relativas à protecção dos dados pessoais.*

*3.5.1. Os dados pessoais, tratados por colaboradores, são objecto de um tratamento lícito, leal e transparente em relação ao titular dos dados.*

*3.5.2. O tratamento dos dados pessoais só é lícito se o titular dos dados tiver dado o seu consentimento para esse tratamento para uma ou mais finalidades específicas. O consentimento é dispensado, nomeadamente, quando: ou for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados; ou for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito.*

*3.5.3. Os dados pessoais recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas não podem ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades; não se considera "finalidade incompatível" o tratamento para fins estatísticos.*

*3.5.4. Os dados pessoais devem ser adequados, pertinentes e limitados ao que for necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados.*

*3.5.5. Os dados pessoais devem ser exactos, e actualizados sempre que necessário. Os dados inexactos devem ser apagados ou rectificados sem demora.*

*3.5.6. Os dados pessoais devem ser conservados de forma que permita a identificação dos titulares dos dados apenas pelo período necessário para as finalidades para as quais são tratados; os dados pessoais podem ser conservados por um período mais longo para fins de arquivo e para fins estatísticos.*

*3.5.7. A empresa deve designar um responsável pelo tratamento dos dados.*

*3.5.8. O responsável pelo tratamento dos dados pessoais deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o consentimento requerido para o seu tratamento. O titular dos dados tem o direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento, o que não compromete a licitude do tratamento anterior a essa retirada de consentimento.*

*3.5.9. O titular dos dados tem o direito de obter do responsável pelo tratamento a rectificação dos dados pessoais inexactos que lhe digam respeito.*

*3.5.10. O titular dos dados tem o direito de obter do responsável pelo tratamento o apagamento dos seus dados pessoais, quando estes deixem de ser necessários para a finalidade que motivou a sua recolha ou tratamento.*

### 4. BOAS PRÁTICAS

*Os colaboradores devem ainda observar, no relacionamento externo e interno, as boas práticas de conduta que se discriminam neste número.*

#### **4.1 RELAÇÕES EXTERNAS**

*Nas relações com entidades externas, os colaboradores devem adoptar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.*

*O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correcção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída e salvaguardando o dever de sigilo profissional.*

#### **4.2 RELAÇÕES INTERNAS**

*As relações entre os colaboradores devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos.*

*Os colaboradores que exercem funções de direcção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes mas exequíveis, mantendo com eles uma relação permanente e leal.*

*Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objectivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respectiva missão, lhes definam.*

### **5. DISPOSIÇÕES GERAIS**

*Os colaboradores estão vinculados ao disposto no presente código, carecendo para o efeito de aceitação expressa conforme declaração individualizada de acordo com a minuta constante do anexo (Anexo B – Declaração de Aceitação do Código).*

*A aplicação e apreciação das questões relacionadas com o presente Código são asseguradas pelo presidente da empresa.*

*Qualquer revisão do presente Código carece de nova aceitação conforme minuta constante do anexo (Anexo C – Declaração de Aceitação da Revisão do Código).*

*O presente Código e suas revisões serão divulgados a todos os colaboradores referidos supra e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Empresa.*

## ANEXO A

Minuta  
Declaração de Conflito de Interesses

*Eu, abaixo assinado, \_\_\_\_\_, a desempenhar funções na área \_\_\_\_\_, solicito escusa das funções que me estão atribuídas na minha actividade \_\_\_\_\_ por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, na medida em que \_\_\_\_\_ (identificar o motivo do conflito de interesses).*

*Lisboa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_*

*Assinatura*

## ANEXO B

---

### Minuta

#### Declaração de Aceitação do Código

*Eu, abaixo assinado, \_\_\_\_\_, a desempenhar funções na área \_\_\_\_\_, declaro que tomei conhecimento e aceito as normas, os princípios de actuação, as obrigações e deveres que o Código de Ética e Boa Conduta define e estabelece para todos os seus colaboradores.*

*Lisboa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_*

*Assinatura*

## ANEXO C

---

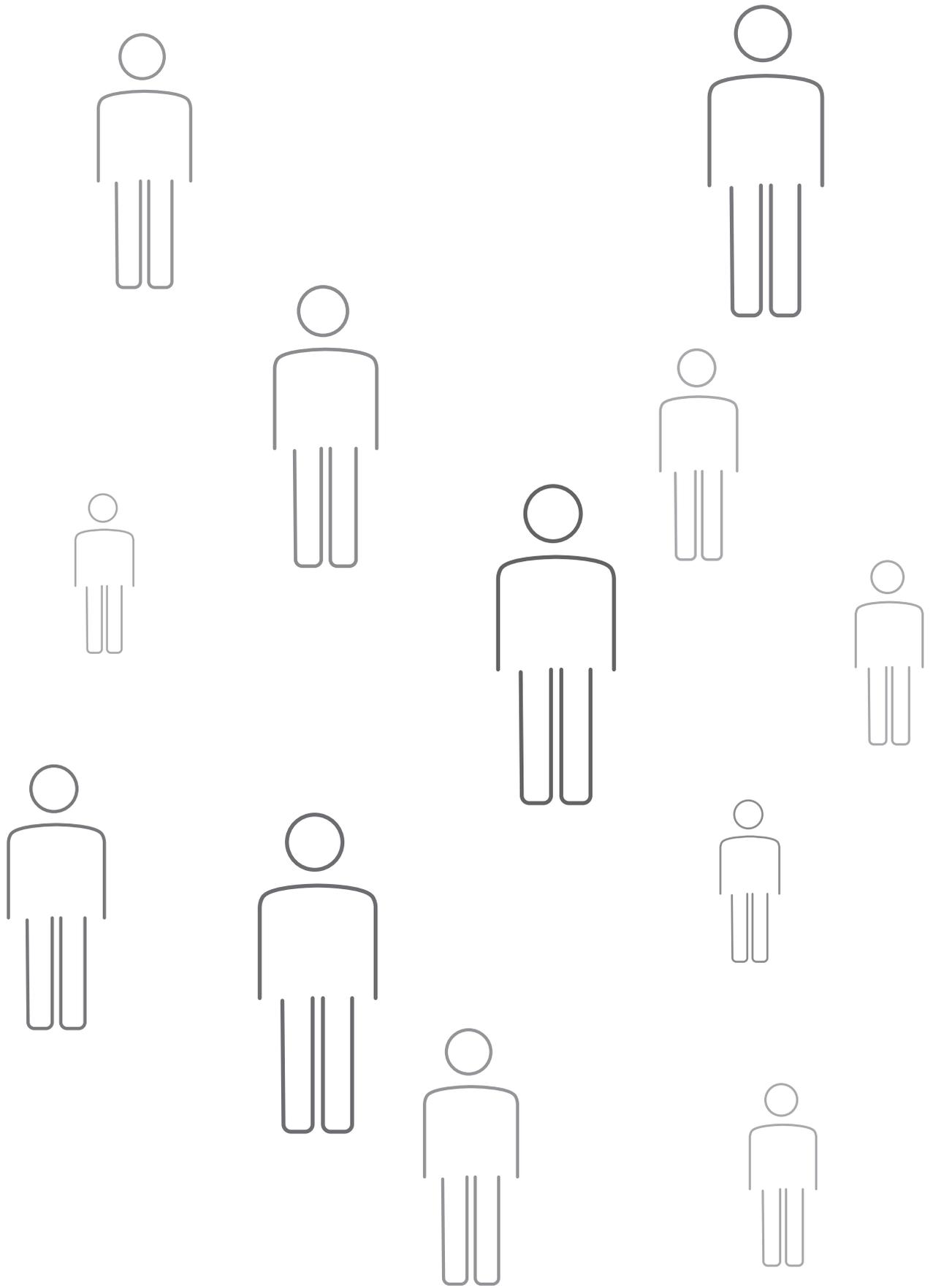
### Minuta

#### Declaração de Aceitação da Revisão do Código

*Eu, abaixo assinado, \_\_\_\_\_, a desempenhar funções na área \_\_\_\_\_, declaro que tomei conhecimento e aceito a revisão das normas e princípios de actuação, bem como as obrigações e deveres que o Código de Ética e Boa Conduta define e estabelece para todos os seus colaboradores.*

*Lisboa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_*

*Assinatura*





Esta 3.ª edição do Manual para a Renovação da Contratação Colectiva no Comércio e Serviços da CCP contém não um "Contrato Colectivo-Tipo", mas orientações para dinamizar uma contratação colectiva de trabalho responsável e moderna no Sector do Comércio e Serviços de Portugal.

