

## João Pereira da Silva

---

**De:** Anabela Santos em nome de DAC Correio  
**Enviado:** terça-feira, 20 de Março de 2012 09:31  
**Para:** Comissão 10ª - CSST XII  
**Assunto:** FW: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII  
**Anexos:** COMENTÁRIOS À PROPOSTA DE LEI 46 XII.PDF

**De:** noreply@ar.parlamento.pt [mailto:noreply@ar.parlamento.pt]

**Enviada:** segunda-feira, 19 de Março de 2012 17:43

**Para:** DAC Correio

**Assunto:** Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII

### Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	46/XII
Identificação do sujeito ou entidade:	Vieira de Almeida & Associados Sociedade de Advogados, R.L.
Morada ou Sede:	Avenida Duarte Pacheco, 26
Local:	Lisboa
Código Postal:	1070-110 Lisboa
Endereço Eletrónico:	tp@vda.pt
Texto do Contributo:	Contributo no documento em anexo.
Data:	19-03-2012 17:42:49

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	425737
Entrada	217 Data 20.03.2012



**VIEIRA DE ALMEIDA**  
& Associados Sociedade de Advogados, R.L.

## COMENTÁRIOS À PROPOSTA DE LEI 46/XII

- I. Introdução
- II. Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho
- III. Despedimento por Inadaptação
- IV. Cessação do Contrato – Compensações
- V. Organização do Tempo de Trabalho e Férias
- VI. Lay Off
- VII. IRCT

## I. INTRODUÇÃO

O comentário que de seguida faremos à Proposta de lei n.º 46/XII, que procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Proposta”), traduz o melhor contributo da Vieira de Almeida & Associados Sociedade de Advogados, R.L. para a consulta pública realizada pela Assembleia da República no passado dia 18 de fevereiro.

Tendo em conta os antecedentes da Proposta – o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011 e suas posteriores revisões, o Programa do XIX Governo Constitucional e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012 – os quais refletem um esforço significativo na procura de consensos e compromissos sobre as opções tomadas, este comentário apenas procura ajudar na melhor e mais fácil interpretação das novas normas que incorporarão as alterações a introduzir no panorama laboral.

Não se discutirão, por esse motivo, as opções tomadas. Também não se discutirão se as concretas soluções acordadas serão idóneas a cumprir os objetivos a que a reforma ora encetada se propõe.

Limitaremos, assim, a nossa intervenção a um contributo no plano técnico que, desejavelmente, ajudará na produção de um texto legislativo mais facilmente apreensível pelos seus destinatários – empresas, trabalhadores, parceiros sociais, tribunais, etc. – e, por conseguinte, potenciador de uma redução da litigiosidade sempre latente nas relações de âmbito profissional. Neste particular, considerou-se útil, em alguns casos, sugerir alternativas concretas de redação.

Lisboa, 19 de Março de 2012.





II - Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

N.º Artigo	Redação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
368.º, n.º 2 CT	<i>havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntica, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</i>	A redação proposta alerta para a necessidade de fixação de critérios pelo empregador que, todavia, não impliquem um tratamento discriminatório dos trabalhadores. Porém, a ausência de critérios legais (ou pelo menos a indicação de parâmetros de análise comparativa) aliada à ponderação eventualmente tendenciosa do caso concreto parece retirar o carácter de imparcialidade que a <i>ratio legis</i> pretende conservar.	***
369.º, n.º 1, al. c) CT	<i>c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.</i>	Por um impeto de maior clareza, sugerimos a remissão para o artigo referente aos critérios a que alude o artigo 369.º 1/c).	<i>c) Os critérios do empregador para seleção dos trabalhadores a despedir para os efeitos do n.º 2 do artigo 368.º.</i>
370.º, n.º 2 CT	<i>Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.</i>	O preceito, nos termos em que se encontra redigido, permite ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego, a fiscalização dos "critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção de posto de trabalho" (n.º 2 do artigo 368.º na redação da proposta de lei), o que poderá pois permitir àquela entidade a possibilidade de questionar não só a existência de critérios de seleção discriminatórios, como também a sua adequação face aos objetivos do empregador, subjacentes à extinção do posto de	<i>Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos na alínea d) do n.º 1, bem como a verificação da existência ou não de discriminação nos critérios utilizados pelo empregador, informando simultaneamente do facto o empregador.</i>

		<p>trabalho.</p> <p>O que se questiona é a possibilidade da referida entidade inspetiva deter de poderes para colocar em causa os critérios de seleção face aos objetivos de gestão do empregador.</p> <p>Por um lado, de acordo com o que tem sido jurisprudência assente, a verificação da adequação dos critérios de seleção face aos objetivos subjacentes ao despedimento não pode ser feita pelos próprios tribunais, razão pela qual não se compreende a razão de ser da atribuição ao serviço inspetivo de um poder não é compete sequer aos tribunais.</p> <p>Por outro lado, tal fiscalização por parte do serviço inspetivo violaria o disposto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa respeitante à livre iniciativa económica.</p> <p>Deste modo, sugere-se que o poder de fiscalização do serviço inspetivo se cinga à verificação da existência ou não de discriminação nos critérios de seleção utilizados pelo empregador.</p>	
<p>371º, n.º 2, al. c) CT</p>	<p><i>Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;</i></p>	<p>Por um impeto de maior clareza, sugerimos a remissão para o artigo referente aos critérios a que alude o artigo 369.º/1(c).</p>	<p><i>Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, previstos no n.º 2 do artigo 368.º caso se tenha verificado oposição a esta.</i></p>
<p>371º, n.º 5 CT</p>	<p><i>Constitui contrarrendação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contrarrendação leve a violação do disposto no n.º 3, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.</i></p>	<p>Esclarecimento que não altera o regime mas que, na verdade, em nosso entender, vem clarificar uma redação algo confusa do atual preceito legal.</p>	<p>***</p>



III - Despedimento por Inadaptação

N.º Artigo	Redação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
<p>374.º, n.º 3 CT</p>	<p>A situação de adaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.</p>	<p>Tendo em conta a relevância do preceituado, consideramos que este limite deveria ser fixado de forma mais assertiva de forma a empenhar o empregador no cumprimento de todas as suas obrigações no que respeita às regras de segurança e saúde no trabalho.</p>	<p>Não são consideradas situações de adaptação aquelas que apenas decorram da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputáveis ao empregador.</p>
<p>375.º, n.º 1, al. b) CT</p>	<p>Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada.</p>	<p>A exigência da concessão de formação profissional por parte de "autoridade competente ou entidade formadora certificada" prejudicará ou inviabilizará os objetivos subjacentes à atribuição de formação profissional ao trabalhador, na medida em que estas entidades se tratam de entidades externas, desconhecedoras do contexto organizacional da empresa e, por isso, desprovidas de conhecimentos específicos que possam auxiliar o trabalhador à adaptação ao posto de trabalho.</p> <p>Por seu turno, e caso as autoridades competentes e/ou entidades formadoras certificadas não disponham da capacidade técnica para ministrar a formação adequada às modificações do posto de trabalho, o recurso ao despedimento por adaptação mostrar-se-ia à partida inviabilizado.</p> <p>A constrição do recurso ao despedimento por adaptação à disponibilidade de entidades externas (públicas e/ou privadas) se encontrarem aptas a ministrar formação profissional poderá conflitar com a liberdade constitucional de iniciativa</p>	<p>Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho.</p>



		<p>econômica.</p> <p>Por esse motivo, entendemos que tal exigência deverá ser eliminada ou, pelo menos, substituída por outra que permita ao empregador intervir na concessão da referida formação, nos termos do artigo 131.º, n.º 3.</p> <p>Dever-se-ia, igualmente, esclarecer o que se entende por "autoridade competente".</p>	
<p>375.º, n.º 2 CT</p>	<p><i>O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</i></p>	<p>O preceito em questão constitui uma inovação face ao regime atualmente vigente. Na medida em que se pretende aumentar o escopo de aplicação dos despedimentos por inadaptação mesmo nos casos em que se opera uma qualquer modificação do posto de trabalho, sugerimos uma pequena alteração de redação que saliente a alteração implementada.</p>	<p><i>O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, ainda que não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</i></p>
<p>375.º, n.º 2, al. a) CT</p>	<p><i>a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho, ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham caráter definitivo;</i></p>	<p>Em nosso entender, não é perceptível, na redação proposta, se o caráter definitivo a que se refere o segmento final do preceito diz respeito à modificação substancial da prestação do trabalhador ou, pelo contrário, às consequências que o preceito elenca.</p> <p>Considerando que o preceito se reporta à modificação substancial da prestação do trabalhador, propomos uma alteração na sua redação.</p> <p>Acresce que, em nosso entender, a fixação de um requisito tão lato acarretará uma grande incerteza quanto à concreta verificação dos pressupostos legais para o recurso ao despedimento por inadaptação.</p> <p>Consideramos por isso que seria de incluir um preceito de cariz</p>	<p><i>a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho, ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tal modificação substancial da prestação tenha caráter definitivo;</i></p>



		<p>Interpretativo de acordo com o qual fosse evidente a partir de que momento o empregador poderia considerar que a modificação substancial da prestação do trabalhador tem "carácter definitivo", recorrendo-se porventura à utilização de uma presunção legal.</p> <p>Consideramos que, tendo em conta o espírito norteador da alteração legislativa pretendida, tal momento poderá eventualmente ocorrer uma vez decorrido o período de adaptação seguinte à formação que o empregador tem que assegurar ao trabalhador que está a ser objeto de despedimento.</p>	
375.º, n.º 2, al. b) CT	<p>b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreção da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;</p>	<p>***</p>	<p>b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreção da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa da modificação substancial da prestação, informando também de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;</p>
375.º, n.º 2, al. c) CT	<p>c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador deve comunicar-lhe, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;</p>	<p>De acordo com a alínea b) anterior não é concedido um prazo máximo de resposta do trabalhador que deverá ser fixado livremente pelo empregador.</p> <p>Consideramos que a redação desta alínea deve refletir essa interpretação de forma mais evidente.</p>	<p>c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo que em concreto lhe seja concedido pelo empregador para o efeito, o empregador deve comunicar-lhe, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele nos termos da alínea anterior;</p>
375.º, n.º 2, al. d) CT	<p>d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.</p>	<p>***</p>	<p>d) Tenha sido aplicado, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior no que respeita à formação advenida à modificação substancial</p>





			<i>da prestação imputada ao trabalhador.</i>
375.º, n.º 5 CT	<i>A formação a que se referem os n.ºs 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.</i>	***	<i>A formação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é considerada para efeitos do cumprimento dos limites de formação a cargo do empregador do artigo 131.º</i>
375.º, n.º 6 CT	<i>O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.</i>	A redação sugerida é suscetível de gerar dúvidas interpretativas quanto ao que se entenderá por um "posto de trabalho definitivamente ocupado".  Consideramos que seria adequado esclarecer quais os vínculos que ali poderão incluir-se (por exemplo, se tal apenas inclui contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado e já não contratos de trabalho a termo).	***
377.º, n.º 1 CT	<i>Nos cinco dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, o trabalhador pode juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.</i>	***	<i>Nos cinco dias posteriores à comunicação prevista no n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador pode juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.</i>
377.º, n.º 2 CT	<i>Caso tenham sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquela seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado das mesmas.</i>	Em nosso entender não resulta muito claro de que modo deverá o empregador cumprir a obrigação prevista.  Consideramos que, de modo a evitar situações dúbias, deverá ser esclarecido como deverá o empregador informar o resultado das diligências probatórias realizadas (referindo por exemplo se tal obrigação se cumpre com o envio de cópia das registos constantes do procedimento ou com um parecer do empregador referente àquelas).	***



378º, n.º 1  
CT

*Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir o despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:*

\*\*\*

*Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir decisão sobre o despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:*



IV. Custódia do Contrato - Compensações			
N.º Artigo	Relação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
366.º, n.º 1 CT	<i>Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.</i>	O artigo 366.º da proposta corresponde ao atual CT, apenas com a redução do valor da compensação.	***
366.º, n.º 2 CT	<i>A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo: a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</i>	São de assinalar três alterações importantes. A primeira diz respeito aos limites do valor da compensação que até agora não existiam: a) A base de cálculo da compensação passa a ter um valor máximo; b) O montante global da compensação passa a ter um valor máximo. A segunda alteração diz respeito ao valor da compensação mínima (3 retribuições base mensais) que deixa de existir. A última prende-se com a forma de cálculo do valor diário da retribuição base e diuturnidades que passa a estar definida, eliminando-se as divergências relativamente a esta questão.	***
6.º, n.º 1 CT	<i>Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação</i>	Tendo em conta a articulação das datas referidas nas normas, coloca-se a questão de saber se não haverá uma incorreção na	<i>b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da</i>



	<p>conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:</p> <p>a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;</p> <p>b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;</p> <p>c) O montante total da compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.</p>	referência feita ao ano 2012 da alínea a).	<p>compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;</p>
6.º, n.º 2 CT	<p>Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:</p> <p>a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;</p>	<p>***</p>	<p>Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:</p> <p>a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses,</p>



	<p>b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.</p>		<p>respeitivamente;</p> <p>b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;</p> <p>c) A compensação será o resultado da soma destas duas componentes.</p>
<p>6.º, n.º 4 CT</p>	<p>Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:</p> <p>a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;</p> <p>b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p>	<p>Caso o valor apurado até 31 de outubro de 2012 não exceda aquele limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, ao mesmo acrescerá o montante que resultar da aplicação dos critérios estabelecidos a partir de 1 de novembro de 2012, não podendo, contudo, o total da compensação exceder o referido limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas.</p> <p>Podem suscitar-se dúvidas sobre se as 12 retribuições base devem ser calculadas com base na retribuição base mensal à data da nova lei ou a retribuição base mensal à data do despedimento.</p>	<p>Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:</p> <p>a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;</p> <p>b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal à data do despedimento e diuturnidades do trabalhador, e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p>



Organização do Tempo de Trabalho e Férias

N.º Artigo	Redação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
<p>208.º, n.º 4, al. a) CT</p>	<p>A 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) Alargamento do período de férias; (iii) Pagamento em dinheiro.</p>	<p>***</p>	<p>A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante uma ou mais das seguintes modalidades: (i) Redução equivalente do tempo de trabalho; (ii) Alargamento do período de férias; (iii) Pagamento em dinheiro.</p>
<p>208.º - A, n.º 1 CT</p>	<p>O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.</p>	<p>Um aumento do período normal de trabalho implica a alteração do horário de trabalho. A alteração do horário de trabalho está sujeita a um procedimento previsto na lei. Caso o regime do banco de horas tenha de recorrer a este procedimento de alteração do horário de trabalho, conforme proposto, verá a sua aplicação prática com uma rigidez acrescida e, consequentemente, uma utilização mais reduzida. Como tal, propomos que se estipule, ao invés, um aumento do tempo de trabalho efetivo, sem necessidade de alteração do horário de trabalho, à semelhança do que sucede com o trabalho suplementar. Esta norma não esclarece se o acordo celebrado com o trabalhador deve revestir a forma escrita. Uma vez que o n.º 2 desta cláusula se refere à necessidade de apresentação da proposta por parte do empregador sob a forma escrita, dever-se-ia igualmente esclarecer, nesta norma, se o acordo em causa</p>	<p>O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o tempo de trabalho efetivo ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.</p>

		deve revestir a forma escrita.	
208.º - A, n.º 3 CT	<i>Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.</i>	Tendo em conta que o regime do banco de horas não deve implicar uma alteração ao horário de trabalho, esta norma contém, em nosso entender, uma incorreção técnica que se prende com a menção a "horário de trabalho", devendo antes conter a menção a "tempo de trabalho".	<i>Constitui contraordenação grave a prática de tempo de trabalho em violação do disposto neste artigo.</i>
213.º, n.º 1 CT	<i>O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.</i>	***	<i>O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas.</i>
226.º, n.º 3, al. g) CT	<i>O prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.</i>	Não se percebe a aplicação prática desta cláusula, na medida em que não vemos de que modo poderá ser prestado trabalho para compensar dia de férias determinado pelo empregador, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º	***
238.º, n.º 3 CT	<i>Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.</i>	***	<i>Caso os dias de descanso do trabalhador não sejam o sábado e o domingo, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição dos dias de descanso do trabalhador, os sábados e os domingos que não sejam feriados.</i>



MI-LAN-011

N.º Artigo	Redação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
299.º, n.º 4 CT	<i>No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.</i>	<p>O preceito contém uma duplicação de formalidades, porquanto, sendo a comissão representativa designada de entre os trabalhadores abrangidos pelo lay-off, e sendo a informação enviada a tal comissão, deveria incumbir a esta última, na qualidade de estrutura representativa, divulgar e/ou disponibilizar para consulta toda a informação junto dos seus representados.</p> <p>O preceito encontra-se redigido em termos latos, permitindo, na sua letra, que todos os trabalhadores da empresa tenham acesso a informação que o empregador apenas deveria disponibilizar aos trabalhadores abrangidos pelo lay-off.</p> <p>O preceito não remete para o artigo 299.º, n.º 2 (na nova redação), pelo que, em caso de comissão representativa, o empregador não ficará obrigado a disponibilizar, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.</p>	<p>***</p>
300.º, n.º 1 CT	<p>***</p>	<p>Este preceito carece de atualização face à nova redação do artigo 299.º.</p>	<p><i>Nos cinco dias posteriores ao facto previsto no n.º 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar.</i></p>
300.º, n.º 6 CT	<p><i>O procedimento previsto nos n.ºs 4 e 5 é regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social.</i></p>	<p>Da letra do preceito resulta um âmbito de aplicação superior àquele que se julga corresponder à intenção legislativa, porquanto a comunicação à estrutura representativa não carece de qualquer regulamentação por portaria.</p>	<p>***</p>





		O preceito poderá induzir em dúvida interpretativa, no sentido de não se mostrar necessária a comunicação à estrutura representativa e serviço ministerial até à entrada em vigor da portaria.	
303.º, n.º 2 CT	Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador.	O preceito não contempla as situações de denúncia no período experimental enquanto exceção à proibição do empregador fazer cessar o contrato de trabalho, não havendo fundamento para que estas situações não sejam igualmente incluídas.	Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo, <u>denúncia no período experimental</u> ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador.
303.º, n.º 3 CT	Em caso de violação do disposto no número anterior, o empregador procede à devolução dos apoios recebidos, previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 305.º, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.	Por forma a que não surjam dúvidas interpretativas sobre esta matéria, poderá o preceito expressamente salvaguardar a validade da cessação do contrato de trabalho ainda que em violação do artigo 303.º, n.º 2.	A violação do disposto no número anterior não impede a cessação do contrato mas obriga o empregador a proceder à devolução dos apoios recebidos, previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 305.º, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.
305.º, n.º 1 CT	****	Muito embora não exista proposta de alteração da redação legal, seria conveniente definir o conceito de "retribuição normal", nomeadamente se este é equivalente ao conceito de retribuição de férias, previsto no artigo 264.º, n.º 1.	****
298.º - A CT	O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.	Este preceito poderá mostrar-se contrário aos objetivos prosseguidos pelo lay-off, de conservação de postos de trabalho. Por forma a promover a adoção de medidas conservatórias do vínculo laboral, e mantendo a lógica negocial, poderá ser adotada a regra de maioria prevista no artigo 301.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redação constante da Proposta de Lei.	O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.



VII TRCI

N.º Artigo	Redação na Proposta de Lei	Comentários	Proposta de Nova Redação
<p>482.º, n.º 5 CT</p>	<p><i>Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, designadamente, através de cláusula de articulação de:</i></p> <p><i>a) Convenções coletivas de diferente nível, nomeadamente interconfeccional, sectorial ou de empresa;</i></p> <p><i>b) Contrato coletivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletiva.</i></p>	<p>A norma em referência apenas consubstancia uma novidade no que se refere à alínea (b).</p> <p>3 questões se colocam a este título:</p> <p>(i) A alínea (b) desta norma nada acrescenta relativamente ao seu corpo, já que, de acordo com o mesmo, a identificação das cláusulas de articulação é meramente exemplificativa (no corpo da norma é utilizado o advérbio “designadamente”). Assim, o exemplo contido na alínea (b) caberia sempre no corpo da norma.</p> <p>(ii) A norma em causa não resolve a dúvida que se coloca de saber se há limites para a cláusula de articulação, designadamente se se pretende instituir uma opção de descendência de importância de IRCT para efeitos de previsão da cláusula de articulação.</p> <p>(iii) De acordo com a exposição de motivos, pretende-se, com esta alteração, a promoção da contratação coletiva. Neste sentido, não se compreende a limitação estabelecida na parte final da alínea (b) ao prever que o contrato coletivo possa estabelecer que tais matérias sejam reguladas apenas por convenção coletiva. Face à pretensão de promoção da contratação coletiva, bem como ao corpo da norma, seria, em teoria admissível que, quer a convenção coletiva, quer o</p>	<p>***</p>



486.º, n.º 2, al. c) CT	[A proposta deve revestir a forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:]  <i>c) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º</i>	acordo de empresa, quer o acordo coletivo, pudessem regular as referidas matérias. Esta limitação à regulação por convenção coletiva poderá mesmo colocar a questão de saber se os acordos de empresa e os acordos coletivos de trabalho poderão regular essas matérias em sentido prevalente em caso de concorrência de IRCT.	***
491.º, n.º 3 CT	<i>Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores.</i>	A norma coloca a seguinte dúvida: (i) ou nada acrescenta relativamente ao teor do n.º 1 e 2 alínea d) do mesmo artigo (que prevêem a possibilidade de ser concedido mandato por parte das associações sindicais a outras entidades); (ii) ou a norma restringe a delegação de poderes prevista na alínea d) do n.º 2 do mesmo artigo, prevendo que tal apenas possa suceder em empresas que tenham, pelo menos, 150 trabalhadores.  No primeiro caso, face ao que resulta da alínea d) do n.º 2, este n.º 3 tomar-se-ia desnecessário.  No segundo caso, este n.º 3 coloca uma questão de constitucionalidade face ao princípio da liberdade sindical, mais concretamente face ao artigo 53.º, n.º 2 alínea c) da CRP.	***
492.º, n.º 1,	[A convenção coletiva deve indicar:]	Face à remissão contida nesta norma verifica-se que ser pretensão do legislador que a convenção coletiva celebrada	[A convenção coletiva deve indicar:]

al. h) CT	<p><i>h) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º</i></p>	<p>contenha a indicação do IRCT que contém uma eventual cláusula de articulação entre IRCT.</p> <p>Tendo em conta que a convenção coletiva não está em concorrência com nenhum outro IRCT, deveria ser, também nesta sede, incluída a expressão contida no 486.º, n.º 2 alínea c) – “sendo caso disso”.</p> <p>Salienta-se ainda a incorreção de redação no que toca à repetição do verbo contido no corpo da norma e na alínea.</p>	<p><i>h) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º</i></p>
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

