

ALEXANDRA SEQUEIRA FERNANDO SIMÕES



A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

FERNANDO DIAS SIMÕES



INTRODUÇÃO

**O novo Código do Trabalho entrou em vigor no dia 1 de
Dezembro de 2003.**

**A Regulamentação (Lei n.º 35/2004) está em vigor desde o dia
28 de Agosto.**



A Regulamentação vem revogar vários diplomas legais- art. 10º.

- Portaria n.º 186/73, de 13 de Março - Trabalho das Mulheres.
- Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro - Balanço Social.
- Decreto-Lei n.º 440/91, de 14 de Novembro - Regime Jurídico Do Trabalho Domiciliário
- Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro - Quadros de Pessoal.
- Portaria n.º 229/96, de 26 de Junho - protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.



Passam a ser plenamente aplicáveis as seguintes normas :

- arts. 33º a 52º (protecção da maternidade),
- arts. 53º a 70º (trabalho de menores),
- arts.79º a 85º (trabalhador-estudante),
- arts. 86º a 90º (trabalhador estrangeiro),
- a alínea e) do n.º 2 do art. 225º (faltas motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar),
- art. 364º (mora do empregador),
- art. 624º (pluralidade de infracções)



- **São revogados os diplomas previstos no n.º 2 do art. 21º da Lei Preambular do Código do Trabalho, à exceção dos previstos nas al. g), l) e o).**
- **Ficam por regular as seguintes matérias :**
 - acidentes de trabalho (arts. 281º a 308º) – permanecem em vigor a Lei 100/97, de 13 de Setembro e o Decreto-Lei 143/99, de 30 de Abril, até surgimento de legislação especial;
 - doenças profissionais (arts. 309º a 312º) – mantem-se em vigor o Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho.



Ficam ainda em vigor alguns diplomas importantes, que não foram revogados pelo art. 21, n.º 2 do Código do Trabalho:

- Decreto-Lei n.º 235/92, de 24/10 (trabalho doméstico).
- Decreto-Lei n.º 358/89, de 17/10, arts. 1º a 25º e arts. 31º a 36º (trabalho temporário e cedência ocasional).
- Portaria de 08/06/79 (Trabalho Rural).
- Lei n.º 28/98, de 26/6 (Trabalho desportivo).
- Decreto-Lei n.º 205/96, de 25/10 (Contrato de aprendizagem).
- Lei n.º 358/84, de 13/10 (Carteiras profissionais).
- Decreto-Lei n.º 139/2001, de 24/4 (Lei Orgânica do Fundo de Garantia Salarial).



- Mantêm-se em vigor os artigos 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre Protecção da Maternidade e da Paternidade.
- As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada consideram-se feitas para as disposições correspondentes da nova regulamentação.
- A Regulamentação procura responder a algumas dúvidas interpretativas suscitadas por normas do Código do Trabalho. Por exemplo, o art. artigo 493.º.
- Procede-se à definitiva transposição (total ou parcial) de uma extensa lista de Directivas comunitárias, referidas no art. 2.º.



ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º - A Regulamentação é aplicável aos contratos de trabalho regulados pelo Código, bem como aos contratos com regime especial, quando as suas normas não sejam incompatíveis com as especificidades desses contratos.

Problema: saber se estamos perante uma situação de aplicação subsidiária das normas da Lei de Regulamentação, ou de derrogação parcial das normas dos contratos com regime especial.



Exemplo :

Os trabalhadores do serviço doméstico tinham um período normal de trabalho cuja duração semanal máxima era de 44 horas.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, o limite máximo semanal foi fixado em 40 horas – n.º 1 do art. 163º.

Este limite é aplicável ao contrato de trabalho doméstico, que é um contrato especial?



- ✓ O legislador omitiu qualquer referência ao período máximo de trabalho no Capítulo III, o que indicia que considera o limite geral de 40 horas como sendo plenamente aplicável a este contrato especial.
- ✓ A solução passará sempre por um juízo de incompatibilidade entre a regulamentação e a especificidade de cada um dos contratos com regime especial.



- A regulamentação é aplicável também à relação jurídica de emprego público, (como já impunha o artigo 5.º do Código do Trabalho) – n.º 2 do art. 1.º.
- A Regulamentação é aplicável aos contratos de trabalho e aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados antes de 28 de Agosto.



- As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva que contrariem as normas imperativas da nova regulamentação, terão de ser alteradas num prazo de um ano, sob pena de nulidade - n.º 1 do art. 7.º.
- Isto não implica a convalidação das disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que já fossem nulas ao abrigo da legislação revogada – n.º 2 do mesmo artigo.
- O prazo de revisão da Lei é de 4 anos - art. 9.º.



TRABALHADOR ESTUDANTE

O diploma que disciplinava o estatuto do Trabalhador - Estudante – a Lei 116/97, de 4 de Novembro - foi revogado na totalidade.

Passam a aplicar-se as normas constantes do Código do Trabalho – arts. 79º a 85º e 225º, n.º 2, al. c) e o Capítulo IX (arts. 147º a 156º) da Regulamentação.

Estas normas são igualmente extensíveis à relação jurídica de emprego público, quer confira ou não a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública (art. 147º, n.º 2).



Surgimento de uma maior exigência e controlo na concessão e manutenção do regime de trabalhador-estudante.

O trabalhador estudante deve :

- comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar (art.148º, n.º 1).

- comprovar, perante o empregador, o seu aproveitamento escolar no final de cada ano lectivo;

- demonstrar perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social.



- escolher o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos respectivos direitos.

Aproveitamento escolar - passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado.

Se o trabalhador não obter aproveitamento por força de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional, considera-se igualmente em situação de aproveitamento escolar –art. 148º, n.º 4.



Dispensa de trabalho para frequência de aulas:

- pode ser usada de uma só vez ou fraccionadamente

- tendo em conta o Período Normal de Trabalho aplicável :

- Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas– dispensa até 3 horas semanais;

- Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - dispensa até 4 horas semanais;

- Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - dispensa até 5 horas semanais;

- Igual ou superior a 38 horas - dispensa até 6 horas semanais.



Esta dispensa é conferida sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço.

O empregador pode exigir a prova da frequência das aulas, nos 15 dias seguintes à dispensa de trabalho - sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

A violação destes direitos pelo empregador constitui contra-ordenação grave – art. 478º, n.º 1.



O trabalhador não pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar nem ser sujeito ao regime de adaptabilidade, se estas situações forem incompatíveis com o horário escolar ou as provas de avaliação, salvo caso de força maior.

A violação desta norma constitui contra-ordenação leve –art. 478, n.º 2.

Problema : o que é e quem avalia a “força maior” ?



Se o trabalhador realizar trabalho em regime de adaptabilidade tem direito a um dia de dispensa de trabalho por mês, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço –art. 150º, n.º 2. sob pena de contra-ordenação leve – art. 478, n.º 2.

Se o trabalhador-estudante realizar trabalho suplementar, o descanso compensatório é, pelo menos, igual ao número de horas de trabalho suplementar prestado. A violação deste direito constitui contra-ordenação grave – art. 478, n.º 1.



Realização de provas de avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho.

Consideram-se provas de avaliação :

- os exames e outras provas escritas ou orais, a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.



Pode faltar até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;



Os dias de ausência não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

O direito a estas faltas justificadas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

Consideram-se também justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

A violação destes direitos do trabalhador-estudantes constitui contra-ordenação leve – art. 478, n.º2.



Segundo o art. 154º (excesso de candidatos à frequência de cursos):

- sempre que o trabalhador pretender beneficiar de um horário de trabalho mais flexível (art. 80 do CT), ou pretender obter dispensa de trabalho para frequência de aulas (art. 149),
- e tal intenção se revelar, **manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento da empresa,**



- fixa-se, por acordo entre o empregador, trabalhador interessado e comissão de trabalhadores
- ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais,
- **as condições em que é decidida a pretensão apresentada.**
- Na falta de acordo, compete ao empregador decidir fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.



O legislador foi fértil no recurso a conceitos indeterminados.

Quando é que a intenção de beneficiar de um horário de trabalho mais flexível e de dispensa de trabalho **compromete, manifesta e comprovadamente, o funcionamento normal da empresa** ?

O número de trabalhadores-estudantes na empresa é relevante ?

Como se procede ao rateio dos horários entre eles ?



Nos casos em que não haja comissão de trabalhadores, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais – o que sucederá com frequência – está aberto o caminho para uma discricionariedade do empregador.

O trabalhador fica sujeito a uma decisão que apenas pode impugnar nos termos gerais, a mais das vezes com eficácia nula – pois se lhe for dada razão, as aulas já passaram, e o seu direito ficou comprometido...



Especificidades do regime do trabalhador estudante- art. 155

O trabalhador estudante:

- não está sujeito à frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, nem a regimes de prescrição ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino.
- não está sujeito a qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina.
- não pode sofrer limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.



No caso de não existir época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

O trabalhador-estudante tem ainda direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico sempre que estas sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

Os estabelecimentos de ensino com horário pós-laboral devem assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como serviços de apoio ao trabalhador-estudante decorrem no mesmo horário.



Férias e licenças

O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se isso for incompatível com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

Tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.



Pode utilizar, em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, por motivos escolares, desde que o requeira :

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

A violação deste direito constitui contra-ordenação leve (art. 478º, n.º 2).



Cessação de direitos

Todos os direitos conferidos ao trabalhadores-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e licenças, cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar em que beneficiou desses direitos.

Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações.



No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

O Trabalhador-Estudante não pode cumular o seu estatuto com outros idênticos (ex: dirigente associativo) –art. 156º.



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação contínua do trabalhador é um direito que se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, ou, no ano da contratação, decorridos seis meses.

A área em que é ministrada a formação profissional é fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Para a efectivação desse direito, o empregador tem o dever de elaborar planos de formação, excepto no caso das micro-empresas.



A formação certificada pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada. A violação destes deveres constitui contra-ordenação grave –art. 480, n.º1.

O CT garante a formação contínua para 10% dos trabalhadores efectivos de cada empresa, assegurando-lhes o mínimo de 20 horas de formação certificada, aumentada para 35 horas a partir de 2006.



O empregador deve elaborar um relatório anual da formação, através de modelo a aprovar pelo Ministério do Trabalho.

Se o empregador incumprir a sua obrigação durante três anos por motivo que lhe seja imputável, o trabalhador poderá utilizar o correspondente crédito de horas para frequentar acções de formação, mediante o aviso prévio de 10 dias.

Neste caso as acções formativas serão escolhidas pelo trabalhador.

O crédito de horas de formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço.



Pode haver uma antecipação do número de horas anuais de formação até três anos, quando haja interesse da empresa e do trabalhador.

O empregador deve elaborar um relatório anual da formação, apresentá-lo à IGT até 31 de Março e conservar um exemplar durante cinco anos. A violação deste dever constitui contra-ordenação leve – art. 480, n.º 2.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado (artigo 169.º), sob pena de contra-ordenação grave – art. 478, n.º 1.



TRABALHADOR ESTRANGEIRO

Substituição da obrigatoriedade de proceder ao depósito dos contratos de trabalho pelo simples envio destes à Inspeção-Geral do Trabalho que procederá ao seu registo.

O contrato de trabalho deve ser celebrado em triplicado e incluir a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português.

O trabalhador deve anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.



O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal. A violação destes deveres por parte do empregador constitui contra-ordenação grave – art. 479.

O empregador deve enviar um exemplar do contrato à IGT antes do início do trabalho e comunicar-lhe a sua cessação no prazo de 15 dias, sob pena de contra-ordenação leve – art. 479. No caso de cidadãos do espaço comunitário europeu a comunicação da celebração do contrato e da sua cessação são dispensadas – art. 159º, n.º 4.



PERÍODOS DE FUNCIONAMENTO, MAPAS DE HORÁRIO DE TRABALHO E REGISTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR

N.º 1 do art. 176º : o período de laboração é fixado entre as 7 e as 20 horas.

Podem ser autorizados períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior, bem como a sua laboração contínua, por motivos económicos ou tecnológicos.



Para isso, o empregador deve apresentar à IGT um requerimento acompanhado de um parecer da comissão de trabalhadores, de um projecto de mapa de horário de trabalho a aplicar, de um comprovativo do licenciamento da actividade da empresa e de declarações comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.

A violação destas normas constitui contra-ordenação grave – art. 481.



Mapas de Horário de Trabalho

O mapa de horário de trabalho deve conter:

- A firma ou denominação do empregador;
- A actividade exercida;
- A sede e local de trabalho;
- O começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- O dia de encerramento ou suspensão de laboração, salvo tratando-se de empregador isento dessa obrigatoriedade;
- As horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;



- O dia de descanso semanal e dia ou meio dia de descanso semanal complementar, se este existir;
- O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;
- O regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade, se o houver.

Quando estas indicações não forem comuns a todos os trabalhadores, devem constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente.



Se os horários de trabalho incluírem turnos de pessoal diferente, devem constar do respectivo mapa:

- o número de turnos;
- a escala de rotação, se a houver;
- as horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- os dias de descanso do pessoal de cada turno;
- a indicação dos turnos em que haja menores.



A composição dos turnos é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

O empregador deve afixar o mapa de horário de trabalho nos locais de trabalho, e qualquer alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas fixadas para a sua elaboração e afixação - art. 179 do CT.

A violação destas normas constitui contra-ordenação grave – art. 482, n.º 1.



Registo do trabalho suplementar

O empregador é obrigado a possuir um registo do trabalho prestado fora do horário de trabalho.

O registo deve conter a justificação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório.

Modelo a aprovar por portaria do Ministro do Trabalho,



Deve ser efectuado em suporte documental adequado e devendo permitir a sua consulta e impressão.

Os suportes documentais devem encontrar-se permanentemente actualizados, sem emendas nem rasuras não ressalvadas.

O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Exceptuam-se os casos em que o registo for directamente efectuado pelo trabalhador.



O trabalhador que realize o trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar imediatamente o registo do trabalho suplementar após o seu regresso, ou mediante devolução do registo devidamente visado.

A empresa deve possuir o registo de trabalho suplementar no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

O empregador deve enviar à Inspeção Geral do Trabalho a relação dos trabalhadores e das horas de trabalho suplementar, nos meses de Janeiro e Junho de cada ano, visada pela Comissão de Trabalhadores ou pelo Sindicato em que estejam filiados.



CONDIÇÕES OU GARANTIAS DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO

Considera-se que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa para o trabalhador nocturno as actividades (art. 184) :

- Monótonas, repetitivas, cadenciadas e isoladas;
- Realizadas em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolição e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- Realizadas na indústria extractiva;



- Realizadas no fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- Que envolvam contactos com correntes eléctricas de média e alta tensão;
- Realizadas na produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pelo empregador, assumam a natureza de particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.



MAPAS DO QUADRO DE PESSOAL

O capítulo XXXVI (arts. 452º a 457º) regula a apresentação anual do mapa do quadro de pessoal

Não é aplicável ao empregador de serviço doméstico.

É aplicável aos serviços da administração central, regional e local e os institutos públicos com trabalhadores ao seu serviço em regime jurídico de contrato de trabalho.



O modelo do mapa do quadro de pessoal é aprovado por portaria.

O empregador deve apresentá-lo, em Novembro de cada ano, referindo-se ao mês de Outubro anterior.

O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático ou em suporte de papel, excepto nos casos de pequena, média ou grande empresa, em que se devem utilizar meios informáticos.



O mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado:

- à Inspeção-Geral do Trabalho,
- ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral,
- às estruturas representativas dos trabalhadores
- às associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social,
- até 15 de Outubro de cada ano.

Na data do envio, o empregador deve afixar, de forma visível, cópia do mapa apresentado nos locais de trabalho, durante um período de 30 dias, devendo manter um exemplar do mapa do quadro de pessoal durante cinco anos.



O empregador deve manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação de :

nomes,
datas de nascimento e admissão,
modalidades dos contratos,
categorias,
promoções,
retribuições,
datas de início e termo das férias,
faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias

Constitui contra-ordenação leve a violação deste dever.



O modelo do mapa do quadro de pessoal é aprovado por portaria.

O empregador deve apresentá-lo, em Novembro de cada ano, referindo-se ao mês de Outubro anterior.

O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático ou em suporte de papel, excepto nos casos de pequena, média ou grande empresa, em que se devem utilizar meios informáticos.



O mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado:

- à Inspeção-Geral do Trabalho,
- ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral,
- às estruturas representativas dos trabalhadores
- às associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social,

até 15 de Outubro de cada ano.

Na data do envio, o empregador deve afixar, de forma visível, cópia do mapa apresentado nos locais de trabalho, durante um período de 30 dias, devendo manter um exemplar do mapa do quadro de pessoal durante cinco anos.



Art. 490º - Constitui contra-ordenação leve :

- a não apresentação do mapa do quadro de pessoal em tempo,
- a não envio dos mapas às entidades competentes,
- a omissão de trabalhadores ou elementos que nele devam figurar;
- a não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspeção-Geral do Trabalho,
- a não afixação dos mapas corrigidos.

O pagamento da coima aplicada não isenta a entidade empregadora da obrigação de preenchimento, remessa, afixação e rectificação do mapa do quadro de pessoal.



BALANÇO SOCIAL

Capítulo XXXVII (arts. 458º a 464º)

O modelo de apresentação anual do balanço social é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

As pequenas, médias e grandes empresas devem elaborar o balanço social até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeita, e até 15 de Maio ao departamento de estudos, estatística e planeamento.



O balanço social é apresentado por meio informático:

- à Inspeção-Geral do Trabalho,
- ao departamento de estudos, estatística e planeamento,
- às estruturas representativas dos trabalhadores
 - às associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador,
- até 30 de Abril de cada ano,

Deve manter um exemplar do balanço social durante cinco anos.

A violação destes deveres constitui contra-ordenação leve, segundo o art. 491º.



PLURALIDADE DE INFRACÇÕES

Capítulo XXXV (art. 450º e 451º) e artigo 624.º do Código do Trabalho :

“quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de infracções corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados”



A violação das normas laborais afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes forem expostos a uma situação concreta de perigo ou sofram um dano que resulte da conduta ilícita do empregador.

A pluralidade de infracções dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.

Se o empregador tiver obtido um benefício económico através da infracção, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima, de acordo com o artigo 18.º do Regime Geral das Contra-ordenações.



RESPONSABILIDADE PENAL

É elencado um conjunto de situações que constituem ilícito criminal:

O encerramento temporário ilícito da empresa é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

A violação do artigo 297.º (inibição de certos actos no caso de encerramento temporário) é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.



A violação do art. 301 da Regulamentação, (que impõe a inibição da prática de certos actos em caso de não pagamento pontual da retribuição) é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

O legislador tipificou alguns comportamentos que passam a integrar o crime de desobediência qualificada (art. 468º), nomeadamente:

- Não apresentação à Inspeção-Geral do Trabalho dos documentos e outros registos por esta requisitados.
- Ocultação, destruição ou dano de documentos ou outros registos que tenham sido requisitados pela Inspeção-Geral do Trabalho.



RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL

O regime geral da Responsabilidade Contra-Ordenacional está previsto no capítulo XXXIX (art. 469), e artigos 614.º a 640.º do Código do Trabalho.

Competência da Inspeção-Geral do Trabalho para a fiscalização:

trabalho no domicílio,
mapa de quadro de pessoal
balanço social,
procedimento das respectivas contra-ordenações
aplicação das correspondentes coimas.



Quanto à fiscalização do trabalho doméstico, as visitas aos locais de trabalho no domicílio só podem ser realizadas:

- No espaço físico onde é exercida a actividade;
- Entre as 9 e as 19 horas;
- Na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada com idade igual ou superior a 16 anos de idade.

É lavrado um auto da diligência, que deve ser assinado pelo agente de fiscalização e pela pessoa que tiver assistido ao acto.



- Sempre que a actividade laboral seja exercida em estabelecimento do trabalhador, a Inspeção-Geral do Trabalho deve, no mais curto prazo possível, averiguar as condições em que o trabalho é prestado e, se for caso disso, determinar as medidas que se justifiquem por razões de segurança, higiene e saúde do trabalhador.
- Legitimidade das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou dos seus representantes, para a realização de acções de fiscalização, prioritárias e urgentes, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes do artigo 49.º do Código do Trabalho sobre protecção da segurança e saúde dessas trabalhadoras.

Regulamentação do Código do Trabalho Lei 35/2004, de 29/07

ESG, 6 de Novembro de 2004



Alexandra Sequeira

Fernando Simões

Regulamentação do Código do Trabalho

Lei 35/2004,29/7



Âmbito de aplicação: Art.1º

O regime previsto na Lei aplica-se:

- Aos contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho;
- Aos contratos com regime especial relativamente às normas que não sejam incompatíveis com a especificidade destes, sem prejuízo do âmbito de aplicação de cada capítulo;
- À relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Entrada em vigor: Art. 3º - 30 dias após a sua publicação, i.e., 28/8

Aplicação no tempo: Art. 6º

• Ficam sujeitos ao regime da presente lei os **contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho** celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor:

-salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

-As **estruturas de representação colectiva de trabalhadores** constituídas antes da entrada em vigor da presente lei ficam sujeitas ao regime nela instituído:

- **salvo** quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

Revisão: Art. 9º: 4 anos a contar de 28/08/04, ou seja, em 28/08/08

Regulamentação do Código do Trabalho

Lei 35/2004



Norma revogatória- art. 10º L. 35/2004

São revogados, com a entrada em vigor da presente Lei, vários diplomas respeitantes às matérias nela reguladas, como por exemplo:

- D.I. 215-B/75, 30 /05 – Lei sindical
- Lei 46/87, de 12/09- Lei da Comissão de Trabalhadores
- Lei 17/86, de 14 de Junho- Lei dos Salários em atraso
- Lei 100/97, de 13/09- Lei dos Acidentes de Trabalho
- Lei 116/97, de 4/11- Lei do Trabalhador Estudante
- Lei 4/84, de 5/04, com a redacção dada pela Lei 70/2000- Lei da Protecção da Maternidade e Paternidade



Cumprе, no entanto, destacar que:

- Se **mantêm em vigor** os artigos 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 05/04 (Lei de protecção da Maternidade e da Paternidade), com a numeração e redacção constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04/05 (Regulamentação do regime de protecção da maternidade e da paternidade).
- Outros diplomas que não constam quer da norma revogatória da Lei Preâmbular do C.T nem do art. 10º L. 35/2004, como: trabalho doméstico, trabalho desportivo, trabalho temporário etc.

Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho: Protecção da Maternidade e Paternidade



Arts. 33º a 52º Código de Trabalho

Arts. 66º a 77º da Lei 35/2004

Artsº 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 05/04

(Lei de protecção da Maternidade e da Paternidade), com a numeração e redacção constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04/05 (Regulamentação do regime de protecção da maternidade e da paternidade).

Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho: Protecção da Maternidade e Paternidade



1. **Definições de maternidade e de paternidade**

Artigos: 33º e 34º C.T

Art. 67º L. 35/2004- obrigação do empregador informar o trabalhador dos seus direitos e deveres nesta matéria da maternidade e paternidade »» contra ordenação leve: art. 475º nº4

2. **Licença por maternidade**

Artigos: 35º C.T.; 68º da Lei 35/2004

Duração alargada: até 150 dias

Internamento hospitalar da mãe ou criança: suspende a licença

Contra ordenação muito grave: art. 474 nº1 L. 35/2004

3. **Licença por paternidade**

Artigos: 36º C.T ; 69º Lei 35/2004

Gozo obrigatório da licença (5 dias); duração e requisitos do exercício da licença por decisão conjunta dos pais.

Regulamentação do Código de Trabalho: Protecção da Maternidade e Paternidade

4. Assistência a menor com deficiência

Artigos: 37°C.T ; 70° Lei 35/2004



5. Adopção

Artigos: 38°C.T; 71°Lei 35/2004

- o período de 100 dias é acrescido de 30 dias no caso de adopções múltiplas
- prazo para a confiança administrativa do menor que esteja a cargo do adoptante: 100 dias.
- falecimento do trabalhador durante a licença: mínimo de 14 dias + necessidade de o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação
- internamento hospitalar do adoptante ou adoptado: a licença suspende-se

VIOLAÇÃO- contra ordenação grave- **art. 475, n°2**

Regulamentação do Código de Trabalho: Protecção da Maternidade e Paternidade

6. Protecção no despedimento

Art. 51°C.T e 98° L. 35/2004



- não solicitação do parecer da CITE: invalidade do despedimento
↓
- **Procedimento:** 30 dias para a CITE se pronunciar-**art. 98,n°2 L. 35/2004**
- Extensão dos direitos conferidos – **art. 98° n°4 L. 35/2004**
»» Violação: contra ordenação grave- **art. 475° n°2 L. 35/2004**

7. Extensão dos direitos atribuídos aos progenitores

Art. 99° L. 35/2004

Adoptante; Tutor; Pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor;
Cônjuge ou pessoas em união de facto com qualquer destes ou com o progenitor.

8. Regime da Segurança Social

Art. 103° a 106° L. 35/2004

Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho: Protecção da Maternidade e Paternidade

Principais direitos dos trabalhadores pais e das trabalhadoras mães:

Direito a Licença por Maternidade e Licença por Paternidade.

Direito a dispensa para aleitação do/a filho/a até este/a perfazer um ano.

Direito a Licença por Adopção de menor de 15 anos.

Direito a Licença Parental e Licença Especial para assistência a menor de 6 anos que seja filho/a ou equiparado/a.

Direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível.

Direito a faltar para assistência na doença a filhos/as ou equiparados/as, menores de 10 anos, com deficiência, independentemente da idade.

Direito a faltar para assistência na doença a outros/as filhos/as.

Licença Especial para assistência a filhos/as ou equiparados/as com deficiência e a doentes crónicos.

Direito a faltar para apoio especial a filhos/as adolescentes.

Principais direitos relacionados com o ciclo biológico da maternidade das trabalhadoras grávidas e mães:

Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto.

Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

Direito a dispensa de trabalho nocturno.

Direito a um período mínimo de licença por maternidade.

Direito a dispensa do trabalho para amamentação.

Direito das trabalhadoras grávidas ou que se encontrem nos 120 dias imediatamente posteriores ao parto ou que amamentem os filhos, à protecção no despedimento.

Principais direitos dos pais:

Direito ao subsídio ou à remuneração durante os 5 dias úteis de licença por paternidade.

Direito ao subsídio ou à remuneração dos primeiros 15 dias de licença parental.



Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho:

O Novo Regime das

-Férias (arts. 213º e 220º do C.T. e art. 97º L. 35/2004)

e

-Faltas, Licenças e Dispensas (arts. 224 e ss, 35º a 44º e 52º do C.T e arts. 67º a 77º, 97º e 101º da L. 35/2004)

Fiscalização de doenças (durante as férias)
(arts. 190º a 200º da L. 35/2004)
regulamentação do 219 n.º C.T.



Regulamentação do Código de Trabalho:

Duração das férias:



REGRA: A duração do período de férias está estabelecida em **22 dias úteis**- [art. 213º nº1 do C.T.](#)

EXCEPCIONALMENTE: a duração do período de férias pode ser **umentada** em 1, 2 ou 3 dias como prémio pela assiduidade do trabalhador- [art. 213º nº3 do C.T.](#)

- * + 3 dias de férias: sem faltas ou 1 dia ou 2 meios dias de faltas justificadas
- * + 2 dias de férias: 2 dias ou 4 meios dias de faltas justificadas
- * + 1 dia de férias: 3 dias ou 6 meios dias de faltas justificadas

EXCEPÇÃO À EXCEPÇÃO: [art. 97º L. 35/2004](#) O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias.

- O aumento do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias- [art. 493º Lei 35/2004](#)

Regulamentação do Código de Trabalho:

Fiscalização da Doença (em férias)



A) Verificação por médico designado pela segurança social- Arts. 191º e ss. L. 35/2004

Requerimento: [art. 191º](#)

O empregador deve requerer a designação de médico aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador e, na mesma data, informar o trabalhador do requerimento referido.

Designação de médico: [art. 192º](#)

Os serviços devem, no prazo de **24 horas** a contar da recepção do requerimento:

- a) Designar o médico e comunicar a designação do médico ao empregador;
- b) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas **setenta e duas horas seguintes**;
- c) Informar o trabalhador de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Regulamentação do Código de Trabalho: Fiscalização da Doença (em férias)



B) Verificação por médico designado pelo empregador- Arts. 191º e ss. L. 35/2004

Designação de médico: art. 193º

O empregador pode designar um médico para efectuar a verificação da situação de doença do trabalhador:

- a) quando não for cumprido o prazo de 72 horas pela Segurança Social para convocar o trabalhador.
- b) Não tendo recebido a comunicação de impossibilidade dos serviços ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social em 24 horas a contar do pedido das partes.

C) Reavaliação da situação de doença: art. 194º

Qualquer das partes pode requerer a reavaliação da situação de doença nas 24 horas subsequentes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma

Regulamentação do Código de Trabalho: Faltas, Licenças e Dispensas



**Arts. 224º e s.s, 35º a 44º, 50º, 52º do C.T. e
Arts. 67º a 77º, 97º e 101º da L. 35/2004**

FALTAS:

- art. 41.º do C.T: faltas para assistência a netos- não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição, desde que o trabalhador cumpra os requisitos do art. 75º L. 35/2004.- art. 101º nº1 da L. 35/2004

- art. 40º do C.T: faltas para assistência a menores- e as faltas previstas no art. 42º do C.T: faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica- não determinam a perda de qualquer direito e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, desde que o trabalhador cumpra os requisitos do art.74º L.35/2004- art 50ºal.d)e g) C.T.

- art. 225 nº2 al.e) do C.T: faltas para assistência a família- não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço desde que o trabalhador respeite os requisitos previstos no art. 203º da L. 35/2004- art.º 204º L. 35/2004.

Regulamentação do Código de Trabalho:

Licenças:



- art. 35º e 36º C.T.: licenças por maternidade e paternidade- não determinam a perda de qualquer direito e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, desde que o trabalhador cumpra os requisitos dos arts. 68º e 69º L. 35/2004. - art. 50º nº 1 al. a) e b) do C.T., nem sequer o direito aos 3 dias acrescidos de férias- art. 97º L. 35/2004

- art. 38º C.T.: licenças por adopção- não determinam a perda de qualquer direito e são considerados, salvo quanto à retribuição, como prestação de serviço- art. 50 nº1 al.c) C.T.

- art. 43º C.T.: licenças parentais- não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição, desde que o trabalhador cumpra os requisitos do art. 76º da L. 35/2004.- art. 101º nº1 da L. 35/2004

- art. 44.º do C.T.: licenças previstas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica- suspendem os direitos deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nomeadamente, a retribuição - art. 101 nº4 da L. 35/2004

Regulamentação do Código de Trabalho

Dispensas:



- art. 50 nº 2 C.T.: Dispensas para consultas pré natais, para amamentação e aleitação- não determinam perda de direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, desde que o trabalhador cumpra os requisitos dos artºs 72º e 73º L. 35/2004

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a termo



- Designa-se por contrato a termo todo o contrato com uma duração determinada: tem como limite um acontecimento futuro e certo.
- Tal acontecimento tanto pode ocorrer em momento determinado (termo certo) como em momento inicialmente indeterminável (termo incerto).

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a termo



Art. 128.º C.T. - permite a derrogação ou a modificação das normas relativas à contratação a termo por IRC.

Excepto:

- Contratação de trabalhadores à procura de 1.º emprego
- Desempregados de longa duração
- Política de emprego

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a Termo Certo



Termo Resolutivo – contratos a termo

Art. 129.º/1 - cláusula geral:

Contratação a termo só é possível em caso de:

- “satisfação de **necessidades temporárias** da empresa”
+

“pelo **período estritamente necessário** à satisfação dessas necessidades”

- **No novo código já não existe a taxatividade das situações admissíveis (artigo 129º, nº 2).**

- **Ausência ou má fundamentação contrato: Nulidade da cláusula do termo!**

■ **Obrigatoriedade da Forma Escrita.**

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a Termo Certo



■ **O que deve entender-se por necessidades temporárias da empresa?**
Art.129ºC.T.

- *substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente nos seguintes casos:*

* temporariamente impedidos de prestar serviço;

* em relação ao qual impenda acção em juízo de apreciação da licitude do despedimento;

* em situação de licença sem retribuição;

* substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por tempo indeterminado;

- *actividades sazonais;*

- *acréscimo excepcional da actividade da empresa;*

- *execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;*

- *execução de uma obra, projecto ou actividade definida e temporária*

- *lançamento de nova actividade de duração incerta ou início de laboração de empresa ou estabelecimento;*

- *contratação de trabalhadores à procura de 1º emprego ou desempregados de longa duração;*

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a Termo Certo



- O prazo tem que constar do contrato. Em princípio, 6 > meses, salvo previsão legal.
- **Renovação do Contrato: Art. 139º C.T.**
 - * 2 renovações
 - * máximo de 3 anos -Excepção:
 - trabalhadores à procura 1º emprego -18 meses-
 - lançamento de uma nova actividade ou início de laboração de uma empresa ou estabelecimento ou desempregados de longa duração - 2 anos-

Inovação do C.T.: chegados ao 3º ano ou 2ª renovação, pode ainda ser renovado mais uma vez, por um período entre 1 a 3 anos- 139º nº2- mas, »»»»»»»»Taxa social única- art. 138º C.T e 171º s.s L.35/2004

- Mesmo havendo renovação, considera-se 1 só contrato.

Regulamentação do Código de Trabalho: Contrato a Termo



Taxa Social Única (138ºC.T. e 171º e ss. L.35/2004)

Aumento da TSU, entre 0,6% e 1%, relativamente ao *empregador* em função do :

- nº de trabalhadores contratados a termo certo na empresa: >15% (art. 173º L. 35/2004)
- respectiva duração dos contratos: > 3 anos

Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho: **Contrato a Termo Certo**



Ou seja:

As contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador fixam-se entre:

- 24, 35%: a partir do início do 4º ano de duração do contrato e até ao fim do 5º ano
- 24, 75%: a partir do 6º ano de duração do contrato

Exceção: Não aplicável à contratação de desempregados de longa duração e 1º emprego.

Compensação: art. 174º L. 35/2004

Alexandra Marques Sequeira

Regulamentação do Código de Trabalho **Formas de extinção do contrato de trabalho** **Art. 384º Código de Trabalho**



CADUCIDADE: art. 387º e ss. C.T.

- caducidade em geral
- caducidade nos contratos a termo

REVOGAÇÃO: art. 393º a 395º C.T.

RESOLUÇÃO:

- **cessação por iniciativa do empregador:**
 - * despedimento por facto imputável ao trabalhador- art. 396º C.T.
 - * despedimento colectivo- art. 397º C.T.
 - * despedimento por extinção do posto de trabalho- art. 402º C.T.
 - * despedimento por inadaptação: art. 405º C.T.
- **cessação por iniciativa do trabalhador:** art. 441º C.T. e art. 308º L.35/2004

DENUNCIA- art. 447º C.T.

Regulamentação do Código de Trabalho:

Cessação do contrato pelo trabalhador



• **Denúncia:** desvinculação do contrato pelo trabalhador sem motivo e com aviso prévio

Forma: escrita

Prazo de aviso prévio:

» Contratos sem termo:

- 30 dias, para contratos com duração até dois anos
- 60 dias, para contratos de duração superior a dois anos
- até ao máximo de 6 meses, para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, ou outras funções de responsabilidade.

» Contratos a termo:

- 30 dias, para contratos de duração igual ou superior a 6 meses
- 15 dias, para contratos de duração inferior a 6 meses

Regulamentação do Código de Trabalho:

Cessação do contrato pelo trabalhador



• **Resolução:** desvinculação do contrato pelo trabalhador com motivo e sem aviso prévio

- Objectiva: 441º, nº3 C.T.» não dá direito a indemnização

- Subjectiva: 441º, nº2 C.T.» dá direito a indemnização- 443º C.T

- +
- no caso de **Resolução por falta de pagamento pontual da retribuição:**
 - » prestações de desemprego- 398º nº3 L.35/04
 - » prioridade na frequência de cursos de reconversão profissional- 308º nº3 L.35/04

Forma: escrita

Prazo: 30 dias após o conhecimento dos factos que justificam a resolução, salvo se o fundamento for o da falta culposa do pagamento pontual da retribuição- art. 308º L. 35/2004

O trabalhador pode arrepender-se desta resolução/denúncia?

Art. 449º C.T.



Regulamentação do Código de Trabalho:

Resolução por falta culposa do pagamento pontual da retribuição

(revogação da Lei 17/86, de 14/5- L. dos salários em atraso)

O trabalhador a quem não tenha sido paga pontualmente a retribuição mensal pode, (salvo declaração do empregador a encurtar o prazo):

- passados 15 dias sobre o vencimento do salário: **suspender** o contrato de trabalho **303º nº1 L. 35/2004**

+

* comunicação ao empregador

* comunicação à IGT

Declaração confirmativa- **art. 303 nº3 L.35/2004**

Efeitos da suspensão

Cessação da suspensão: comunicação do trabalhador à IGT; pagamento integral das retribuições e respectivos juros, acordo.

- passados 60 dias sobre o vencimento do salário pode comunicar à entidade empregadora a intenção de **resolver** o contrato **308º L. 35/2004**



Regulamentação do Código de Trabalho:

Consequências para as empresas que não pagam pontualmente a retribuição:

Art. 301º e 302º da Lei 35/2004

-proibição de distribuir lucros, remunerar os corpos sociais etc.

-anulação de actos de disposição do património da empresa a título gratuito



Art. 467º: novo tipo de crime: o da realização de actos proibidos em caso de incumprimento do contrato.

Objectivo: manter a garantia patrimonial dos trabalhadores