
Laboral

Newsletter | Portugal

Setembro 2019



Índice

- > Laboratório
- > Legislação nacional
- > Portarias de extensão
- > Jurisprudência nacional



I. Laboratório

O mês de Setembro foi prolífico na publicação de diplomas na área do Direito do Trabalho e da Segurança Social.

Com efeito, foram publicadas a Lei n.º 90/2019, que reforça a protecção dos trabalhadores na parentalidade, a Lei n.º 107/2019, que altera o Código do Processo do Trabalho e, “diploma estrela”, a Lei n.º 93/2019, que altera o Código do Trabalho e respectiva regulamentação bem como o Código Contributivo.

Longamente aguardadas, amplamente discutidas na concertação social, entre os parceiros sociais, nos média e na Assembleia da República, as alterações à legislação laboral foram finalmente publicadas e, com algumas excepções, entraram já em vigor, no passado dia 1 de Outubro.

Nesta Newsletter, fazemos um sumário das novidades introduzidas pelos diplomas acima referidos, que foram apresentadas e debatidas, bem como o seu respectivo impacto na vida das empresas, nas sessões de formação promovidas pela Cuatrecasas nos nossos escritórios de Lisboa e do Porto.

Pertence agora às empresas a tarefa de interiorizar as novas regras, adaptando as suas práticas à nova realidade jurídica, contando, sempre que necessário, com a nossa assistência.

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Legislação nacional

Lei n.º 90/2019 – Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04

Reforça a protecção dos trabalhadores na parentalidade

A Lei n.º 90/2019, que reforça a protecção dos trabalhadores na parentalidade, alterou o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, e ainda o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

A Lei n.º 90/2019 entrou parcialmente em vigor no dia 4 de Outubro de 2019, sendo que as restantes disposições entrarão em vigor com o próximo Orçamento de Estado.

Lei n.º 93/2019 – Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04

Altera o Código de Trabalho, e respectiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Este diploma introduz diversas alterações no âmbito laboral, nomeadamente no que concerne ao período experimental, aos contratos de trabalho a termo, aos contratos de trabalho temporário, ao banco de horas, à formação profissional e aos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

Entre outras, salientam-se as seguintes alterações:

- Redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo de 3 para 2 anos;
- Alteração dos motivos justificativos para a contratação a termo, deixando a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregado de longa duração de constituir motivos justificativos para a sua celebração;
- Alargamento do período experimental para 180 dias dos contratos de trabalho sem termo para trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração;
- Eliminação do banco de horas por acordo individual;
- Possibilidade de instituição do banco de horas por meio de referendo dos trabalhadores;
- Aumento do número de horas de formação contínua obrigatória de 35 horas para 40 horas;
- Criação de uma contribuição adicional por rotatividade excessiva aplicável aos empregadores que apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respectivo indicador sectorial anual em vigor.



A Lei entrou em vigor no dia 1 de Outubro de 2019.

De referir que os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor do diploma ficam sujeitos às alterações introduzidas pelo mesmo, salvo algumas excepções:

- Aos contratos de trabalho a termo celebrados antes da entrada em vigor deste diploma não se aplicam os novos períodos máximos de duração e as novas regras de renovação, nem as alterações aos motivos válidos para a sua celebração;
- Aos contratos de trabalho temporário celebrados antes da entrada em vigor deste diploma não se aplicam os limites ao número de renovações.

A primeira notificação para pagamento da contribuição adicional por rotatividade excessiva só será efectuada em 2021.

Lei n.º 107/2019 – Diário da República n.º 172/2019, Série I de 2019-09-09

Altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil

Entre outras, salientam-se as seguintes alterações:

- As disposições do Código de Processo Civil relativas à inversão do contencioso passam a ser expressamente aplicáveis às providências cautelares previstas no Código de Processo do Trabalho, excepto quando é pedida a suspensão do despedimento e, simultaneamente, intentada a acção principal de apreciação da sua regularidade e licitude;
- Nas acções de valor não superior à alçada do tribunal de primeira instância (€5.000,00), o limite do número de testemunhas é reduzido de 10 para 5 testemunhas;
- O prazo geral de interposição de recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça é alargado de 20 para 30 dias.

A Lei entrou em vigor no dia 9 de Outubro de 2019.

As disposições da Lei são imediatamente aplicáveis às acções, aos procedimentos e aos incidentes pendentes na data da sua entrada em vigor.

Portaria n.º 323/2019 – Diário da República n.º 180/2019, Série I de 2019-09-19

Regula a criação da medida CONVERTE+, que consiste num apoio transitório à conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, através da concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro.

O apoio instituído por esta Portaria será gerido pelo IEFP, I.P., e a sua concessão tem o desiderato de promover o combate à precariedade no sector laboral. Através do mesmo, os



CUATRECASAS

empregadores terão direito a um apoio financeiro de valor equivalente a quatro vezes a remuneração base mensal prevista no contrato de trabalho sem termo até um limite de sete vezes o Indexante dos Apoios Sociais (IAS), cujo montante actual são € 435,76 (ou seja, €3.050,32). Em diversas situações, como a da conversão de contrato celebrado com trabalhador portador de deficiência, o montante em questão pode ser majorado em 10%.

O período de abertura das candidaturas será definido por deliberação do Conselho Directivo do IEFP, I.P, e as mesmas são feitas electronicamente.

A concessão do apoio determina a obrigação de manter o contrato de trabalho apoiado e o nível de emprego por um período de 24 meses a contar da data de início da vigência do contrato.

Esta Portaria entrou em vigor a 20 de Setembro de 2019, vigorando até dia 31 de Março de 2020.

III. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Indústria Metalúrgica, Metalomecânica e Afins	Portaria n.º 278/2019 - Diário da República n.º 176/2019, Série I de 2019-09-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a FENAME – Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE e outros.
Segurança privada	Portaria n.º 307/2019 - Diário da República n.º 176/2019, Série I de 2019-09-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES – Associação



CUATRECASAS

	<p>de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas – STAD e outro.</p>
Segurança privada	<p>Portaria n.º 308/2019 - Diário da República n.º 176/2019, Série I de 2019-09-13</p> <p>Determina a extensão do contrato colectivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outro.</p>
Comércio	<p>Portaria n.º 311/2019 – Diário da República n.º 178/2019, Série I de 2019-09-17</p> <p>Determina a extensão das alterações do contracto colectivo entre a ACIRO – Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.</p>
Comércio	<p>Portaria n.º 312/2019 – Diário da República n.º 178/2019, Série I de 2019-09-17</p> <p>Determina a extensão das alterações do contracto colectivo entre a ACIRO – Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.</p>



CUATRECASAS

<p>Lacticínios, Indústrias do Leite e Derivados</p>	<p>Portaria n.º 313/2019 – Diário da República n.º 178/2019, Série I de 2019-09-17</p> <p>Determina a extensão do acordo colectivo e suas alterações entre a LACTICOOP – União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT – SINDCES/UGT.</p>
<p>Vestuário</p>	<p>Portaria n.º 331/2019 – Diário da República n.º 183/2019, Série I de 2019-09-24</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda – ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE.</p>
<p>Material Eléctrico e Electrónico</p>	<p>Portaria n.º 335/2019 – Diário da República n.º 185/2019, Série I de 2019-09-26</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE – Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.</p>



IV. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Julho de 2019

O sinistro ocorrido na execução de um contrato de emprego-inserção deve ser considerado como um acidente de trabalho, sendo os juízos do trabalho competentes para conhecer das suas consequências

Neste processo o trabalhador celebrou um contrato de emprego-inserção com uma Câmara Municipal, através do qual desenvolveria um projecto de cuidados de crianças. No exercício da sua actividade, sofreu uma queda, tendo ficado incapacitado por um período de 160 dias. À seguradora exigiu uma compensação, tendo por base a celebração de um contrato de seguro destinado a cobrir os riscos do projecto.

Ainda que tenha recebido uma compensação, o trabalhador discordou da exactidão do cálculo do mesmo, tendo, por isso, intentado uma acção judicial nos Juízos Cíveis. A seguradora alegou que os Juízos Cíveis eram materialmente incompetentes para conhecer do litígio, cabendo antes tal competência aos Juízos do Trabalho.

O Tribunal de 1.^a Instância julgou a acção improcedente, por incompetência material dos Tribunais Cíveis, tendo o trabalhador interposto recurso para o Tribunal da Relação do Porto.

Na sua apreciação, o Tribunal da Relação deixou claro que é da competência dos Juízos do Trabalho as questões emergentes de acidentes de trabalho, sendo, porém, condição de aplicação desse mesmo regime a existência de um contrato de trabalho. Por isso, seria imprescindível perceber se o contrato de emprego-inserção era ou não um verdadeiro contrato de trabalho, só assim se definindo o Tribunal competente.

Os contratos de emprego-inserção começaram por ser regulados por Portarias, que assentavam a sua razão de ser no desiderato de desenvolver “trabalho socialmente necessário”, num duplo sentido. Primeiramente, visavam desempregados inscritos no IEFP, que seriam os seus beneficiários. Em segundo lugar, permitiriam o desenvolvimento de actividades para satisfazer necessidades sociais ou colectivas temporárias.

O Tribunal da Relação referiu que as soluções do contrato de trabalho *standard* são, em vários pontos, importadas para o contrato de emprego-inserção. Nessa linha de raciocínio, e exemplificando, o Tribunal destacou a imposição legal de celebração, pela entidade promotora, de um contrato de seguro, destinado a cobrir os riscos da prestação de trabalho.

Inicialmente a jurisprudência dos Tribunais superiores excluía a competência dos Juízos do Trabalho para conhecer da ocorrência de acidentes no âmbito de contratos de emprego-inserção. No entanto, esta linha jurisprudencial foi travada por um acórdão do Tribunal de



Conflitos, de 19 de Outubro de 2017, que decidiu que os acidentes ocorridos no âmbito dos contratos de emprego-inserção devem ser qualificados como acidentes de trabalho.

Para tal conclusão, o Tribunal de Conflitos baseou-se nos seguintes dois argumentos: (i) a existência de uma relação de trabalho subordinado; (ii) a bolsa paga como contrapartida do trabalho tem característica de retribuição.

Assim, o Tribunal da Relação seguiu o entendimento da decisão do Tribunal de Conflitos, tendo concluído que, havendo nos contratos de emprego-inserção uma dependência funcional e uma relação jurídica de subordinação por parte do seu beneficiário em relação à entidade promotora, é possível entender que aí existe uma relação laboral *sui generis*.

Assim, sendo o beneficiário de tais contratos de emprego-inserção um trabalhador por conta de outrem em sentido lato, o sinistro ocorrido na execução do contrato deve ser considerado como um acidente de trabalho, sendo os Juízos do Trabalho competentes para conhecer das suas consequências.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019.

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.