

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS  
(Resolução do Conselho de Ministros n.º160/2006, de 30 de Novembro)

# **RELATÓRIO DE PROGRESSO**

**31 de Maio de 2007**

## **ÍNDICE**

### **I PARTE**

#### **ORGANIZAÇÃO E LANÇAMENTO DOS TRABALHOS DA COMISSÃO**

- I. Criação e mandato atribuído à Comissão
- II. Actividades realizadas
- III. Organização dos trabalhos
  - 1. A metodologia adoptada
  - 2. Os temas de debate
- IV. Os temas debatidos no seminário de enquadramento
  - 1. O modelo desejável das relações laborais
  - 2. O modelo de intervenção regulatória
    - 2.1. O âmbito de regulação laboral
    - 2.2. Os instrumentos de regulação
  - 3. Os regimes adjectivos.

### **II PARTE**

#### **O DEBATE DOS TEMAS AGENDADOS**

- I. A sistematização e a simplificação do acervo legislativo.
  - 1. Os pontos de partida da Comissão
  - 2. As alterações à estrutura do Código.
  - 3. A incorporação da matéria da Lei 35/2004

II. A articulação entre a lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho

1. A problemática do art. 4º
2. Aspectos conexos

III. A caracterização das situações laborais

1. A noção legal de contrato de trabalho
2. A presunção da existência de trabalho subordinado
3. O trabalho economicamente dependente

IV. A hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho

V. As formas de flexibilidade interna

1. Os pontos de partida Comissão
2. Para uma política legislativa global no domínio do tempo de trabalho
3. Flexibilidade salarial
4. Mobilidade profissional e geográfica

VI. Os regimes de despedimento

1. Os pontos de partida da Comissão
2. Exigência de motivação do despedimento
3. Inderrogabilidade das soluções consagradas no Código
4. Elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho
5. Despedimento por facto imputável ao trabalhador
6. Despedimento colectivo
7. Despedimento por inadaptação
8. Efeitos do despedimento ilícito
9. Cessação por iniciativa do trabalhador

## VII. Direito colectivo do trabalho

1. A representação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho
2. O estatuto dos membros de direcções das associações sindicais
3. Reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário do trabalho
4. Promoção da contratação colectiva de trabalho
5. Articulação entre a lei e a contratação colectiva de trabalho
6. Denúncia das convenções colectivas de trabalho
7. Caducidade das convenções colectivas de trabalho

## Anexo

Destino a dar ao conteúdo da Lei 35/2004, alterada pela Lei 9/2006

## **I Parte**

### **ORGANIZAÇÃO E LANÇAMENTO DOS TRABALHOS DA COMISSÃO**

#### **I. Criação e mandato atribuído à Comissão**

1.1. A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (que se passará a designar por “CLB” ou, simplesmente, por “Comissão”) foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 160/2006, de 2 de Novembro<sup>1</sup>, e tomou posse a 22 de Novembro.

A Comissão é constituída por:

- Presidente – António de Lemos Monteiro Fernandes;
- Relator - António Maria Bustorff de Dornelas Cysneiros;
- Vogais:
  - António Manuel Carvalho Casimiro Ferreira;
  - João José Garcia Correia;
  - Júlio Manuel Vieira Gomes;
  - Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão;
  - Maria da Conceição Santos Cerdeira;
  - Mário José Gomes de Freitas Centeno;
  - Pedro de Sá Carneiro Furtado Martins;
  - A Directora-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento;
  - O Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
  - O Inspector-Geral do Trabalho;

---

<sup>1</sup> Publicada no Diário da República, 1ª série, nº 231, de 30 de Novembro.

- o A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1.2. Segundo a Resolução que a criou, compete à Comissão:

1. *“Propor a redefinição das relações entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho, susceptíveis de promover os objectivos definidos no número anterior;*
2. *Propor alterações com vista à promoção da flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar de todos os que trabalham para a empresa, bem como à promoção da igualdade de género;*
3. *Propor medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a administração pública;*
4. *Propor a definição do objectivo e do conteúdo dos instrumentos legislativos necessários à execução das medidas propostas;*
5. *Caracterizar os instrumentos necessários à monitorização e ao controlo da execução das medidas propostas.”*<sup>2</sup>

1.3. Nos termos daquela Resolução do Conselho de Ministros<sup>3</sup>, a Comissão deve apresentar um relatório de progresso até ao termo dos primeiros seis meses do seu mandato, o que agora se cumpre.

## **II. As actividades realizadas**

1. Durante os primeiros seis meses do seu mandato a Comissão:

---

<sup>2</sup> De acordo com o nº 3 da RCM.

<sup>3</sup> Nº6 da RCM

- Foi recebida em audiência pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social no próprio dia da posse, para esclarecimento do mandato recebido;
- Realizou um seminário de dois dias - que se passará a designar por “seminário de enquadramento” - em regime residencial, destinado a perspectivar e a organizar os trabalhos a desenvolver, designadamente quanto ao modelo desejável de relações laborais, quanto ao modelo de intervenção regulatória e quanto à relação entre matérias substantivas e matérias adjectivas
- Recebeu em audiência, separadamente, os dirigentes de topo das confederações patronais e sindicais com assento na CPCS, para os ouvir quanto às suas expectativas relativamente ao mandato conferido à Comissão;
- Realizou, para além das já mencionadas, 16 reuniões de dia inteiro, em que debateu pontos da agenda de trabalhos estabelecida no seminário de enquadramento.

2. Até meio do seu mandato, a Comissão percorreu a quase totalidade dos temas previstos na agenda que estabelecera inicialmente. Ficaram por abordar, apenas, os dois últimos - a organização da participação e os aspectos processuais<sup>4</sup> - embora seja verdade que qualquer deles acabou por merecer inúmeras referências analíticas ao longo dos debates efectuados.

Apesar do carácter não representativo da sua composição, os trabalhos da Comissão foram marcados por uma constante e intensa diversidade de pontos de vista, resultante da variedade das formações académicas e profissionais, por um lado, e da pluralidade das inspirações políticas e sociais dos seus Membros, por outro.

---

<sup>4</sup> No que respeita à contratação colectiva, a abordagem realizada não inclui ainda a óptica de género.

O processo de trabalho adoptado levou a que todos os Membros da Comissão tomassem a seu cargo a redacção de documentos de trabalho, com carácter propositivo, e assumissem, relativamente aos respectivos temas, a preocupação de encontrar fórmulas susceptíveis de consensualização.

Daí resultaram debates de uma grande riqueza e profundidade, sobre os quais pairou sempre, também, a vantagem comum da procura de pontos de consenso. O presente relatório destina-se a dar notícia do que, por essa via, foi conseguido na primeira metade do mandato da Comissão.

### **III. A organização dos trabalhos**

#### **1. A metodologia de trabalho**

Como adiante se assinalará, a Comissão assumiu, desde cedo, o entendimento de que não cuidaria de fazer sugestões de revisão constitucional, tomando, portanto, como referência e limite o que a Constituição dispõe relativamente ao domínio da legislação do trabalho.

A Comissão organizou a sua actividade nos seguintes termos:

a) Tendo em vista o lançamento das bases de trabalho e a fixação de uma agenda temática inteiramente consensual, foi organizado um seminário residencial com a duração de dois dias.

b) Estabelecida a agenda temática, foram distribuídos os temas pelos membros da Comissão.

c) Nas reuniões da CLB, todas de dia inteiro, cada um dos temas agendados foi introduzido por documento propositivo, previamente elaborado e distribuído pelo respectivo membro da Comissão, o qual ficaria igualmente com o encargo de sintetizar, noutra documento de trabalho, os resultados dos debates havidos.

d) Estabeleceu-se o princípio de que os documentos a elaborar deviam ser inspirados em preocupações de viabilidade consensual.

e) Os debates deveriam ser orientados no sentido da identificação dos pontos sobre os quais se verificassem possibilidades de consenso.

f) O desenvolvimento dos debates assentaria no princípio de que todos os eventuais consensos se deveriam considerar provisórios até à avaliação global dos resultados, a realizar pela Comissão no final dos seus trabalhos.

g) Para além das reuniões, os contactos entre os membros da Comissão foram feitos, na maior medida possível, através de correio electrónico, devendo toda a documentação pertinente, incluindo eventuais textos de carácter informativo, ser sempre circulada entre todos.

Nestes termos, o presente Relatório de Progresso tem exclusivamente o objectivo de dar conta dos trabalhos realizados pela Comissão desde a sua tomada de posse até esta data.

Não deve, portanto, ser entendido como uma antecipação de conclusões ou das propostas a submeter à consideração do Governo, o que só será feito no Relatório Final.

## **2. Os temas de debate**

Para discussão no seminário residencial, foram definidos os seguintes temas enquadrantes dos trabalhos da Comissão:

- a) Que modelo ou modelos de relação de trabalho deverão ter-se em vista?
- b) Que modelo de intervenção regulatória será de adoptar?
- c) Que intervenções no plano adjectivo?

Por outro lado, a Comissão entendeu não configurar o cumprimento do mandato como uma acção de revisão, artigo a artigo, do Código do Trabalho em vigor. Considerou, diversamente, que o objectivo dos trabalhos deveria consistir, sobretudo, na formulação de propostas de orientações de política legislativa ou de medidas a concretizar posteriormente em textos legais.

Nesse sentido, fixou-se a seguinte lista de temas a abordar, sucessivamente, nas reuniões ordinárias da Comissão:

1. Sistematização e redução do Código do Trabalho (CT);
2. “Revisitação” do art. 4º e, em geral, dos problemas de articulação entre lei, convenções colectivas de trabalho e contrato individual de trabalho;
3. Caracterização das “situações laborais”, a que se aplica o regime do CT, sobretudo arts. 10, 12 e 13;
4. Possibilidade de diversificação das formas de contratação de trabalho: os critérios de utilidade, de funcionalidade e de efectividade;
5. Rigidez e flexibilidades internas: o que está a mais, o que está a menos, o que é preciso salvaguardar. Revisão das flexibilidades funcional, temporal, geográfica e salarial;
6. O regime dos despedimentos: motivação e processualização. Consequências do incumprimento das regras;
7. A contratação colectiva. O modelo de regulação legal; os problemas do âmbito pessoal, a óptica de género, a negociação ao nível da empresa, a sobrevigência, a resolução de conflitos;
8. A organização da participação;
9. Aspectos adjetivos.

#### **IV. Os temas do seminário de enquadramento**

##### **1. O modelo desejável de relações laborais**

###### **A. Pressupostos**

O debate deste tema foi introduzido por uma apresentação que definia como objectivos do modelo desejável de relações laborais os seguintes:

1. Promover a empregabilidade e a inclusão social;
2. Promover a redução das desigualdades, verticais e de género;
3. Promover o aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
4. Promover o reconhecimento das competências, o acesso à formação e o aumento da qualificação;
5. Proteger a mobilidade, interna e externa;
6. Redesenhar as formas de emprego e de actividade remunerada;
7. Reduzir a segmentação dos mercados de trabalho;
8. Promover o crescimento salarial sustentável;
9. Favorecer a descentralização coordenada, desde a concertação social até à negociação colectiva de empresa;
10. Promover a efectividade dos direitos e reprimir a ilegalidade no trabalho;
11. Favorecer o investimento produtivo e a competitividade empresarial;
12. Ser atractivo para o investimento directo estrangeiro.

Tais objectivos resultam da avaliação, feita no Livro Verde sobre as Relações Laboral, da actual situação do emprego, da protecção social e das relações laborais em Portugal.

De facto, o mercado de trabalho hoje em dia é caracterizado pela existência de uma elevada mobilidade entre empregos: muitos são criados e destruídos num dado período de tempo. Nas transições entre empregos os indivíduos passam com muita frequência pela situação de desemprego.

Por outro lado, diversificaram-se as formas de emprego, aumentaram as exigências de adaptação das empresas e dos trabalhadores à mudança, aumentou a descontinuidade das carreiras profissionais e, em consequência, os riscos sociais associados a estas mudanças vieram tornar mais difícil a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar.

Sob pena de ineficácia crescente, os sistemas de regulação dos mercados de trabalho carecem, pois, de adaptação para poderem responder adequadamente quer à estrutura actual dos riscos sociais, quer às exigências da competitividade a que as empresas estão sujeitas.

Em Portugal, no primeiro trimestre deste ano, mais de 118 mil trabalhadores empregues no final de 2006 passaram para o desemprego ou a inactividade.

Números semelhantes caracterizam outros sectores e dão uma ideia da importância da reafecção de recursos que, em todos os momentos, está a ocorrer na economia e na sociedade portuguesas, à semelhança do que acontece na generalidade das economias mais desenvolvidas. Em 2006, o emprego cresceu em Portugal, sustentado neste processo de criação e destruição de emprego. Estes indicadores traduzem um fenómeno de crescimento da economia e constituem um processo de mudança económica que é indispensável para o progresso sustentável da sociedade e da economia portuguesas.

A forma como decorre este incessante processo de ajustamento é, assim, de crucial importância para a eficiência do mercado de trabalho. Na presença de mercados do produto concorrenciais, o crescimento da produtividade e da competitividade da economia e das suas empresas - que se traduz em salários mais altos e mais emprego - é conseguido, na sua maior parte, pela substituição de empresas pouco produtivas por outras mais produtivas.<sup>5</sup>

O objectivo central desta Comissão é o de propor um conjunto de medidas de regulação do mercado de trabalho que promovam a competitividade da economia portuguesa e a coesão social do país.

Apenas a articulação das políticas de emprego e de protecção no desemprego com uma legislação do trabalho que compatibilize o crescimento económico e a solidariedade social poderá garantir que a necessária regulação do funcionamento do mercado de trabalho não resulte em mais desemprego, menores salários, menos oportunidades de emprego e maior dualidade dos mercados de trabalho.

Menos oportunidades de emprego, não significam apenas menor nível de emprego, mas sim maior duração do desemprego. Menores salários e menos oportunidades de emprego são claramente sinónimos de uma sociedade menos desenvolvida, com menor capacidade de adaptação à mudança, com maior desigualdade da distribuição do rendimento e com maiores desigualdades sociais.

Todas estas são características da economia portuguesa actual. As oportunidades de emprego são poucas e segmentadas, o desemprego de longa duração é maioritário, o nível dos salários reflecte o nível de qualificações dos trabalhadores e empresários e de eficiência no funcionamento dos mercados de trabalho e dos produtos e tudo isto

---

<sup>5</sup> Ao analisar o funcionamento do mercado de trabalho devemos ter presente que a sua capacidade de ajustamento é potenciada, portanto também limitada, pelo nível de concorrência existente nos mercados de bens e serviços.

resulta num nível de produtividade que, a crescer nos próximos cinco anos à média de crescimento dos últimos cinco, nos colocará na penúltima posição entre os 27 países da União Europeia.

A Comissão tem ponderado nos seus debates as diferentes formas de articular estas diferentes vertentes da política de mercado de trabalho. A sua concretização afigura-se tão difícil como crucial.

Nestas condições, a resposta da Comissão aos objectivos enunciados aquando da sua constituição não pode ser senão ambiciosa.

## **B. Linhas tendenciais de consenso**

O debate realizado permitiu apurar as seguintes linhas tendenciais de consenso:

1. A CRP constitui um quadro de referência a observar nos trabalhos a desenvolver pela Comissão;
2. Devem ser exploradas as margens de flexibilização permitidas pela CRP;
3. A fragmentação dos mercados de trabalho tem de ser combatida;
4. A flexibilização laboral e a participação nas decisões que atingem o emprego são dois vectores interligados;
5. Deve ser procurada a definição de um outro modelo de resolução dos conflitos de trabalho.

## **2. O modelo de intervenção regulatória**

### **2.1 O âmbito de regulação laboral**

#### **A. Pressupostos**

Tendo o direito do trabalho surgido como direito operário, as suas fronteiras eram relativamente fáceis de determinar.

A crescente complexidade e variedade das figuras subsumíveis à subordinação jurídica e a própria complexidade crescente dos trabalhos ditos autónomos têm esbatido e diluído a fronteira entre o contrato de trabalho, de um lado, e os múltiplos contratos de prestação de serviços e outras modalidades de trabalho autónomo, do outro.

Debateram-se as diferentes alternativas para adaptar o direito do trabalho a esta perda de centralidade do seu paradigma, sendo equacionadas, sob um ponto de vista teórico, as seguintes alternativas:

- a) Estender o direito do trabalho de modo a abranger todo o trabalho humano, ideia que esbarra, porém, quer em dificuldades jurídicas, quer em obstáculos políticos;
- b) Concentrar a protecção do direito do trabalho nos trabalhadores mais carecidos dela, normalmente trabalhadores sem especiais qualificações ou trabalhadores sem autonomia técnica. Embora se registe a tendência para criar um regime diferenciado dentro do direito do trabalho para quadros técnicos, pessoal altamente especializado e pessoal de direcção, também esta hipótese parece dificilmente praticável, por razões em parte políticas;
- c) Mantendo intocada a distinção fundamental entre trabalho autónomo e trabalho subordinado, aplicar selectivamente algumas das regras deste último a modalidades de trabalho juridicamente autónomo, mas economicamente dependente.

É nesta esteira, aliás, que se situam as actuais normas sobre “contratos equiparados”, as quais, no entanto, não têm tido qualquer relevância prática.

## **B. Linhas tendenciais de consenso**

Nesta parte, o debate permitiu descortinar possibilidades de consenso em torno das seguintes directrizes gerais:

- a) Reconhecimento da não correspondência, no estado actual do sistema de Direito do Trabalho, entre âmbito e intensidade de tutela, por um lado, e carência de tutela, por outro;
- b) Possibilidade de atribuir diferentes âmbitos de aplicação a distintos módulos normativos, permitindo estender aos trabalhadores economicamente dependentes, pelo menos (e à semelhança do que ocorre em matéria de acidentes de trabalho), as regras sobre higiene, segurança e saúde e, sobretudo, as regras respeitantes aos direitos de personalidade e à igualdade ou não discriminação, assim como, possivelmente, as regras respeitantes às férias, a certos limites ao tempo de trabalho, impostos aliás por razões de saúde, e à maternidade e paternidade.

## **2.2. \_Os instrumentos de regulação.**

### **A. Pressupostos**

Analizou-se também detidamente o estado das normas em matéria de direito de trabalho e debateu-se o problema das fontes deste ramo de direito.

Esta análise conheceu os seguintes pressupostos:

- a) Assiste-se a uma fragmentação crescente e a uma fuga ocorrida para os contratos especiais de trabalho e para uma legislação, ao menos entre nós, muito minuciosa e que varia em função de muitos factores de que são exemplos a dimensão da empresa e as funções exercidas pelo trabalhador.
- b) Verifica-se, igualmente, uma alteração gradual no peso relativo das fontes: a lei, cada vez mais contratualizada ela própria, porquanto fruto das decisões da concertação social ou, pelo menos, da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e dos empregadores na sua formação, deixa

crescentemente espaço para a autonomia colectiva, inclusive no sentido da sua derrogação *in pejus*.

c) Tal mudança, contudo, não deixa de revelar-se particularmente problemática num ordenamento jurídico como o nosso, em que não há critérios de representatividade sindical e em que as taxas de sindicalização são muito baixas.

### **B. Linhas tendenciais de consenso**

As linhas de tendência que o mesmo debate evidenciou foram as seguintes:

- a) Reconhecimento da vantagem, mas também das dificuldades, de consagrar critérios de representatividade sindical, tendo sido contemplada a possibilidade de virem a existir convenções colectivas de dois “tipos”, com e sem eficácia *erga omnes*;
- b) Encarada a possibilidade de se consagrar na lei um núcleo duro de regras, inegociável e irredutível, abrindo espaço, no resto, para a negociação colectiva e, em certos pontos, individual;
- c) Manifestada preocupação com a renovação e a dinamização da negociação colectiva, devendo procurar-se o tipo adequado de intervenção legislativa nesse sentido.

### **3. Aspectos adjetivos**

Na abordagem deste terceiro tema, um conjunto de ideias foi reconhecido como suporte idóneo para o debate.

#### **A. Pressupostos**

A cultura dos protagonistas das relações de trabalho tem permitido e justificado a subsistência de um modelo exclusivamente estadual, de natureza contenciosa, hetero-regulador e, desta forma, belicista para a resolução dos conflitos de trabalho.

Os conflitos de trabalho, embora determinados pelas relações laborais e apesar de eclodirem e se desenvolverem no âmbito da empresa, não determinam qualquer preocupação, instrumento, habilitação ou norma que favoreça a procura de solução no âmbito da própria empresa;

A resolução dos conflitos de trabalho não corresponde, pois, a uma responsabilidade própria da gestão dos recursos humanos no que concerne à sua prevenção e, muito menos, à sua sanção.

Urge, pois, alcançar mecanismos de responsabilização das empresas e dos sindicatos nesta matéria de molde a não entregar em exclusivo nas mãos do Estado a gestão dos conflitos.

Por outro lado, torna-se difícil para o Estado criar Tribunais habilitados cientificamente para a resolução de muitos litígios face à especificidade das questões suscitadas.

O Estado não pode, porém, manter-se inerte perante esta omissão e as próprias associações representativas de empregadores e trabalhadores, apesar de assumirem atitudes críticas perante o funcionamento da Justiça do Trabalho, não se têm mostrado abertas a uma visão alternativa que promova rápida e eficazmente a efectivação dos direitos e dos deveres, de forma simples e desformalizada, com um cunho auto-regulador e auto-compositivo e, se possível, com vocação preventiva.

## **B. Linhas tendenciais de consenso**

O debate permitiu discernir uma tendência para a consensualização das seguintes orientações:

a) Deve promover-se a revalorização dos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, nos litígios individuais, através da sua previsão e regulamentação pelas convenções colectivas;

- b) A coexistência de dois regimes: o dos que se mantenham dentro do monopólio estadual e o dos que tenham adoptado a auto-composição. Esta solução colocaria os parceiros sociais perante a opção e a necessidade de escolha, evitando-se, assim, a crítica fácil da impreparação do Estado para resolver conflitos de trabalho.
- d) Deverá examinar-se a possibilidade de consagrar legalmente a obrigatoriedade de resolução arbitral de conflitos de trabalho, expressamente identificados quanto às respectivas matérias, o que se alcançaria por via de Tribunais Arbitrais necessários a constituir no âmbito de sectores de actividade ou no âmbito regional, de acordo com a natureza desse sector de actividade.
- e) Em conclusão, deve ser adoptada uma postura legal experimentalista e gradualista, incentivando os parceiros sociais à auto-composição de litígios em áreas para as quais os Tribunais não se acham técnica e culturalmente apetrechados.

## **II PARTE**

### **O DEBATE DOS TEMAS AGENDADOS**

#### **I. A sistematização e simplificação do acervo legislativo**

##### **1. Os pontos de partida da Comissão**

A Comissão assumiu o entendimento de que não deveria considerar-se em causa a fórmula da codificação adoptada em 2003. Nesse sentido aponta, além do mais, o facto de não estar averiguado o impacto da fórmula na acessibilidade das normas.

Na mesma perspectiva, três anos após a entrada em vigor do Código do Trabalho, e tendo em vista um horizonte de quatro anos (Dezembro de 2007), a revisão da sistematização adoptada deve, antes de mais, ser limitada, tratando de correcções ou ajustamentos impostos pela necessidade de facilitar o acesso aos regimes dos vários institutos e a consideração global de cada um deles em cada momento.

Por outro lado, essa revisão deve estender a sua ambição para além do Código propriamente dito, abrangendo, pelo menos, a Lei 35/2004, de 29 de Julho, que acumula as características de um “regulamento” e de uma “extensão” do Código. A incorporação deste articulado deve ser feita sob a preocupação de eliminar todas as disposições não indispensáveis e remeter para verdadeiro regulamento as que, sendo necessárias à aplicação dos regimes do Código, não se revistam da mesma dignidade e importância.

Além disso, o “jogo” entre Código e legislação extravagante (ex.: trabalho temporário) necessita ser também reequacionado, colocando-se directamente a questão da “completude”, ou não, do CT. Parece poder tornar-se consensual a incorporação do regime do trabalho temporário.

A revisão deve ser orientada por dois desígnios convergentes: o da simplificação/redução do acervo legal e o da abertura de espaços à negociação colectiva.

## **2. As alterações à estrutura do Código.**

Na linha das orientações anteriormente referidas, a Comissão atingiu os seguintes resultados consensuais:

- 2.1. A matéria relativa ao âmbito de aplicação do CT (arts. 10-13) deve ficar a abrir o corpo do Código (desaparecendo a epígrafe “Livro I – Parte Geral”), seguindo-se as fontes e regras de aplicação (arts. 1-9).
- 2.2. As matérias tratadas nos arts. 15-26 devem vir a seguir, formando um corpo básico sob uma epígrafe do género “direitos fundamentais nas relações de trabalho”.
- 2.3. Os regimes da protecção da maternidade e paternidade, da segurança, higiene e saúde no trabalho e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais devem ter, no CT, apenas as normas capitais (entre as quais se deverá incluir o actual art. 51º do CT, referente à protecção no despedimento das grávidas, puérperas e lactantes) com abertura a leis extravagantes (que têm ciclos de revisão/actualização próprios).
- 2.4. Na Secção intitulada “Sujeitos”, a subsecção reservada às “Empresas” deve ser substituída por algo como “O empregador e a empresa”, agrupando os arts. 91-92, com os respeitantes aos poderes patronais (150, 153, 365-376) e os referentes à transmissão da empresa ou estabelecimento (318-321).
- 2.5. Na secção intitulada “Objecto do contrato de trabalho”, devem reunir-se as disposições dos arts. 111-113, 149, 151-152, 313-314.

- 2.6 Na secção intitulada “Local de trabalho”, devem juntar-se as normas dos arts. 154, 315-317.
- 2.7. Os regimes do “Teletrabalho” (arts. 233-243), da “Comissão de serviço” (arts. 244-248), do “Trabalho a tempo parcial” (arts. 180-187) e, ainda, do trabalho temporário devem ser colocados, um por um, na sequência do do contrato a termo, secundarizando-se o facto de o termo ser uma cláusula acessória. Assim: Secção VIII – Condição e termo; Secção IX – Contrato de trabalho a termo; Secção X – Outras modalidades de contratação de trabalho.
- 2.8. Nos regimes das várias formas de despedimento, convém juntar, relativamente a cada uma delas, as normas de fundo e de procedimento:
- Despedimento disciplinar: 396, 411-418
  - Despedimento colectivo: 397-401, 419-422
  - Despedimento por extinção de posto de trabalho: 402-404, 423-425
  - Despedimento por inadaptação: 405-410, 426-428.
- 2.9. O conjunto sobre a “Ilicitude do despedimento” deve manter-se íntegro.
- 2.10. A sistematização da parte respeitante ao “Direito Colectivo” parece não carecer de alteração urgente.

### **3. A incorporação da matéria da Lei 35/2004**

Tendo em vista a melhor vantagem para o conhecimento e a compreensão dos regimes correspondentes, a Comissão analisou o destino a dar ao articulado da Lei 35/2004, que uns chamam “legislação especial” e outros “regulamentação”, atingindo, por consenso, as seguintes conclusões:

- 3.1. O articulado útil da lei 35/2004 pode e deve ser incorporado no Código ou nas leis extravagantes correspondentes (ver 2.3.).
- 3.2. A incorporação no CT deve ser orientada pela avaliação da indispensabilidade das normas, que, em muitos casos, parece poderem ser afastadas do Código sem qualquer prejuízo.
- 3.3. Esse afastamento pode traduzir-se na passagem a diplomas propriamente regulamentares ou na eliminação por desnecessidade.

A partir deste entendimento, a Comissão, assumindo ainda, nesta fase, o carácter preliminar do exercício - pois os únicos critérios aplicados foram o da utilidade prático-regulatória e o da diferenciação por graus de generalidade das normas - acolheu um plano de incorporação da Lei 35/2004 no Código do Trabalho, que figura em anexo a este relatório (Anexo 2)

Da aplicação desse plano resultaria um acervo legislativo com a seguinte composição:

- Um Código do Trabalho com 770 artigos, o que é comparável com os 1188 artigos que o conjunto do Código e da Lei 35/2004 totaliza actualmente;
- Sete leis extravagantes: regime de protecção da maternidade e paternidade, protecção do património genético, saúde e segurança no trabalho, trabalho no domicílio, fundo de garantia salarial, estruturas de participação e arbitragem não voluntária;
- Um diploma regulamentar do Código.

O aprofundamento do exercício pode conduzir a resultados bastante mais significativos, quer do ponto de vista sistemático, quer do ponto de vista da simplificação, com efeitos benéficos para o conhecimento das normas e a segurança jurídica.

## **II. A articulação entre a lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho**

### **1. A problemática do art. 4º do Código**

Do debate em torno do artigo 4.º do Código do Trabalho resultaram as seguintes ideias principais:

1.1. Quanto à questão de fundo de saber se se deve manter a possibilidade das convenções colectivas estabelecerem soluções menos favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas na lei foram ponderadas três soluções:

- Conservar o art. 4.º, limitando as propostas de modificação à clarificação de um ou outro ponto, mas sem pôr em causa o princípio geral nele contido;
- Substituir a permissão genérica de alteração da lei por convenção colectiva por previsões normativas específicas que, a propósito de cada instituto, esclarecessem se a solução legal podia ser afastada por disposições convencionais colectivas e em que medida;
- Manter o n.º 1 do artigo, mas acompanhado de uma análise cuidada das diferentes normas ou institutos para verificar quais os pontos em que se justifica impor um tratamento legal mínimo, inafastável por convenção colectiva.

1.2. No pressuposto de que manteria o actual art. 4.º, sugere-se que:

- A epígrafe seja corrigida, passando para: “Relações entre normas de diferentes fontes”.
- Se diferenciem, para efeitos do n.º 1, os instrumentos de regulamentação colectiva negociais dos Regulamentos de Extensão, articulando a solução com o que vier a ser

proposto quanto às condições de emissão destes regulamentos ou relativamente à possibilidade de criação de uma espécie particular de convenção colectiva com eficácia geral;

- Seja repensada a manutenção da permissão que o art. 531.º confere à contratação colectiva para impor soluções inderrogáveis aos contratos de trabalho.

## **2. Aspectos conexos**

Ainda a propósito do sistema de fontes de Direito do Trabalho, foram analisados os seguintes pontos:

- 2.1. A possibilidade de eliminação dos Regulamentos de Condições Mínimas;
- 2.2. Quanto aos Regulamentos de Extensão, a instituição de uma diferenciação das convenções colectivas negociadas pelas associações mais representativas e a clarificação da admissibilidade da sua impugnação judicial em moldes idênticos aos das convenções colectivas;
- 2.3. A hipótese de clarificação da possibilidade de adesão individual a convenções colectivas por parte de trabalhadores filiados noutras associações sindicais e os respectivos efeitos.

## **III. A caracterização das situações laborais**

### **1. Os pontos de partida da Comissão**

A Comissão tomou em conta os termos do debate introdutório a este tema, realizado no seminário de enquadramento.

Foi também ponderado o facto de a definição legal das relações contratuais de trabalho subordinado ter já considerável antiguidade.

Sendo certo que essa definição foi, até hoje, abundantemente trabalhada pela jurisprudência e pela doutrina, é também reconhecido que nela se não incluem, de modo suficientemente explícito, notas caracterizadoras que esse labor de adaptação a novas realidades foi evidenciando.

## **2. Linhas tendenciais de consenso**

Nestes termos, o debate efectuado permitiu desenhar as seguintes linhas de consenso:

### **2.1 Definição do contrato de trabalho:**

- Pode ter vantagem esclarecer que o trabalhador deve ser uma pessoa física;
- Poderá consagrar-se a hipótese de contrato de trabalho de grupo, dependendo dos termos em que se defina o seu regime;
- O texto do art. 10º do Código do Trabalho deve ser substituído pelo actual do art. 12º, eliminando-se a expressão inicial “Presume-se que existe...”;

### **2.1. Presunção da existência de trabalho subordinado**

Entende-se que o novo texto do art. 12º deve ser construído com utilização de três ou quatro índices factuais, de entre os que a jurisprudência estabeleceu

### **2.3. Contratos equiparados**

Quanto aos contratos que têm por objecto trabalho não subordinado mas economicamente dependente (ditos “contratos equiparados”), a redacção do art. 13º deve ser modificada, substituindo-se “princípios” por “normas” e eliminando o termo “nomeadamente”;

### **2.4. Pluralidade de empregadores**

Parece ainda necessário concretizar e desenvolver alguns aspectos não suficientemente esclarecidos pelo art. 92.º sobre a

pluralidade de empregadores (o qual, aliás, não foi objecto de regulamentação na lei n.º 35/2004 de 29 de Julho).

#### **IV. A hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho**

##### **A. Os pontos de partida da Comissão**

O tema suscitou uma reflexão sobre a informação quantitativa e qualitativa de cada uma das formas de contratação, o seu grau maior de incidência, por actividades económicas e categorias sociais, e as implicações sociais da sua utilização.

Desta reflexão retiveram-se três notas mais importantes.

A primeira diz respeito ao facto de as formas ‘atípicas’ conhecerem em Portugal uma grande difusão, em particular a contratação a termo e o “trabalho independente”. Estas formas abrangem mais de um milhão e oitocentas e dez mil pessoas, o que representa uma percentagem da população empregada nitidamente superior à média comunitária: enquanto a contratação a termo e o ‘auto-emprego’ da UE15 se situaram – em média, nos últimos 10 anos - à volta de 13,5% e 14,7%, respectivamente, em Portugal atingiram, no mesmo período, 20% e 24,5%.

A segunda nota chama a atenção para a maior intensidade da difusão das formas ‘atípicas’ de trabalho e emprego na chamada “nova economia”, serviços sociais de apoio à colectividade e serviços de apoio às empresas, actividades onde tem vindo a ser importante o recrutamento de mão-de-obra feminina, jovem, ou imigrante. Esta difusão articula-se, na maior parte dos casos, com estratégias de desregulação do mercado de trabalho e de redução dos custos da mão-de-obra. Deve-se, no entanto, referir que as diferenças na incidência sectorial deste tipo de contratos está claramente associada à

elasticidade de substituição entre os diferentes tipos de contratos em cada sector, facto que não pode ser menosprezado.

A terceira nota sublinha que, não podendo identificar-se toda a contratação flexível com precariedade laboral e social, as situações mais frequentes estão associadas a percursos profissionais fragilizados e, portanto, geradores de grandes assimetrias económicas, sociais e de género que tornam particularmente vulneráveis os detentores de baixas qualificações. Acresce que os contratos a termo são responsáveis por mais de 60 % de todas as novas contratações e por cerca de metade das cessações, o que afecta a duração média dos contratos.

Ainda que a tese seja cientificamente discutível e contestável, a Comissão reconheceu que muitos dos decisores políticos, económicos e sociais tendem a considerar que o recurso extensivo à utilização de formas atípicas de emprego configuraria o reverso da medalha da ‘rigidez’ aos despedimentos individuais, com consequências negativas na segmentação dos mercados de trabalho.

## **B. Linhas tendenciais de consenso**

Face às linhas de reflexão acima sintetizadas, a Comissão concordou em analisar em momento posterior:

- 2.1 Os regimes da contratação a termo e o ‘fenómeno’ dos falsos trabalhadores independentes;
- 2.2 A possibilidade de vir a propor a criação de novas formas de contratos de trabalho especiais, introduzidos já noutros ordenamentos laborais, como sejam, o trabalho repartido e o trabalho intermitente.

## **V. As formas de flexibilidade interna**

### **1. Os pontos de partida da Comissão**

Sob a temática genérica da flexibilidade interna, foram consideradas as matérias referentes ao tempo de trabalho, à flexibilidade salarial, à mobilidade funcional e à mobilidade geográfica.

Por estarem essencialmente em causa elementos do próprio contrato individual, isto é, tendencialmente ajustados entre as Partes e entre elas contratualizados, tornar-se-à particularmente exigente a ponderação, quanto a estas matérias, sobre:

- Quais as normas que, em todas as circunstâncias, devem prevalecer como imperativas ou de mínimos;
- Quais as que podem ser apenas negociáveis em sede de contratação colectiva e quais as que podem ser negociadas a nível individual e, num caso e noutro, dentro de que limites.

### **2. Para uma política legislativa global no domínio do tempo de trabalho (art. 10º da Lei nº 99/2003 e arts. 155º a 232º do C.T.)**

#### **A. Pessupostos**

A Comissão considera indesejável, porque tecnicamente inviável, que a lei continue a aspirar à regulamentação do “tempo de trabalho” com detalhe adequado à quase infinita multiplicidade de situações existentes, aliás em vias de permanente desdobramento e inovação. As experiências legislativas mais recentes demonstram, precisamente, a incapacidade do legislador para, nesta matéria concreta, prefigurar e ponderar antecipadamente, com o necessário conhecimento e rigor, as diferentes realidades inevitavelmente atingidas no conjunto dos sectores e das empresas.

Por via disso, a primeira conclusão da Comissão neste domínio foi no sentido de defender que, em matéria de tempo de trabalho, a lei se deve conter e limitar ao enunciado de alguns princípios gerais,

completados com um conjunto de regras supletivas.

Competirá, essencialmente, à contratação colectiva a adequação dos princípios gerais às realidades de cada sector de actividade ou empresa.

### **B. Linhas tendenciais de consenso**

Terá, a final, prevalecido um certo consenso orientado para que a lei estabeleça apenas princípios gerais sobre as seguintes matérias:

- Definição dos limites dos períodos normais de trabalho, semanal e anual, mas não o diário;
- Definição dos limites médios do trabalho efectivo, normal e suplementar;
- Limites mínimos dos tempos de descanso diários e semanais;
- Horário de trabalho;
- Reserva de competência das convenções colectivas.

A análise atomizada de outros aspectos e as conclusões adiante alinhavadas como seu resultado, deverão ser revistas e reconsideradas à luz da perspectiva globalizante adoptada no quadro da metodologia de trabalho descrita na Parte I deste relatório.

#### 2.1. ART. 10º DA LEI Nº 99/2003

Apesar do carácter transitório do preceito, foi considerada prematura a sua remoção, face à sua relevância no quadro de várias convenções colectivas de trabalho ainda vigentes ou cuja invocada caducidade está em discussão.

#### 2.2. CONCEITO DE TEMPO DE TRABALHO (artº 167º, nº 2, al. b)

A Comissão considera admissível que se venha a incorporar na lei o conceito de “período inactivo do tempo de permanência” no local de trabalho, tendencialmente adquirido no âmbito do processo de revisão

da Directiva 2003/88/CE, a partir do momento em que se conclua a adopção da nova Directiva.

2.3. MODALIDADES ESPECIAIS DE HORÁRIOS DE TRABALHO. MODULAÇÃO  
(ARTºS 163º, 164º E 165º)

A Comissão mostrou-se plenamente ciente da importância que, para a boa gestão e produtividade das empresas, tem uma organização racional e adaptável do tempo de trabalho. Foi também convergentemente assumida a mesma importância que para a vida pessoal e familiar do trabalhador tem o modo como estão organizados os seus períodos de trabalho.

O regime dos arts. 163º, 164º e 165º não foi especificamente criticado, tendo sido notado que, quer em sede de contratação colectiva, quer ao nível interno das empresas têm vindo a ser potenciados os mecanismos de adaptabilidade previstos nos artºs 164º e 165º, respectivamente.

Foi admitida a possibilidade de reconfiguração do regime emergente daqueles preceitos – desde que a sua eventual modificação com vista a uma maior adaptabilidade dos horários às necessidades concretas da gestão e das empresas concretamente consideradas fosse compatibilizada com a adequada protecção dos interesses individuais dos trabalhadores (vida pessoal e familiar) e a preservação do papel da negociação colectiva.

Foi especificamente considerada a possibilidade de aprofundar o enquadramento da adaptabilidade grupal, ao lado da colectiva, regulada pela contratação colectiva, e da individual.

O regime de adaptabilidade grupal dentro da empresa poderia, eventualmente, vir a entregar as seguintes regras:

- Como pressuposto da exigibilidade de acatamento da adaptabilidade por parte dos não aderentes, poderia requerer-

se uma maioria qualificada de aderentes;

- Em contrapartida, para poder entrar em aplicação, ficaria condicionada a adesão de uma percentagem inferior dos trabalhadores abrangidos pela proposta.

Sem prejuízo do papel da contratação colectiva no que toca ao afeiçoamento dos princípios legais à realidade de cada um dos diferentes sectores de actividade, foi igualmente sublinhada a necessidade de se admitir que as normas contratuais colectivas sejam complementadas por via negocial ao nível da empresa, como única forma de garantir que a organização do tempo de trabalho serve, efectiva e simultaneamente, os interesses da empresa e dos trabalhadores ao seu serviço.

A Comissão deixou, contudo, a ponderação de soluções concretas para o momento posterior dos seus trabalhos.

A CLB admitiu ainda a possibilidade de extensão do regime prolongado do trabalho aos fins-de-semana, que a lei pudesse prever expressamente os chamados “horários concentrados” (dois ou três dias de trabalho prolongado, seguidos de dois ou três dias de descanso, respectivamente).

Considerou-se, contudo, que a sua admissibilidade deveria decorrer preferentemente de uma maior abertura no regime geral da modulação dos tempos de trabalho.

#### 2.4. REDUÇÃO DOS LIMITES MÁXIMOS DOS PERÍODOS NORMAIS DE TRABALHO (ARTº 168º)

A Comissão pronunciou-se no sentido da supressão, por desnecessário, deste artigo.

#### 2.5. INTERVALOS DE DESCANSO (ARTºS 174º E 175º)

Verificou-se um consenso quanto ao seguinte:

- No art. 174º, fixação dos limites inferior e superior do intervalo de descanso em 30 e 120 minutos, respectivamente;
- Supressão, por desnecessário, do nº 2 do artº 175º.

#### 2.6. TRABALHO A TEMPO PARCIAL (ARTº 180º, Nº 1 E 2)

A Comissão pronunciou-se a favor da supressão da percentagem constante do nº 1. Para além disso, entendeu-se que é necessário clarificar o nº 2, de modo a que a distribuição do tempo de trabalho seja possível em, apenas, alguns dos dias da semana, ou, alternativamente, nalgumas das semanas do mês, ou, ainda, nalguns dos meses do ano.

#### 2.7. TRABALHO SUPLEMENTAR

A Comissão admitiu a possibilidade de, mantendo limites, vir a recomendar o alargamento dos limites do trabalho suplementar.

Admitiu-se também que o legislador pudesse, ainda que supletivamente, dar preferência a um regime de descanso integralmente compensador do trabalho suplementar realizado, com prejuízo da sua remuneração reforçada hoje estabelecida na lei e na contratação colectiva.

Foi igualmente consensual a possibilidade de a lei prever e viabilizar expressamente os chamados “bancos de horas”.

#### 2.8. FÉRIAS

Verificou-se uma avaliação globalmente negativa quanto ao regime da majoração de férias (artº 213º, nº 3).

Em consequência, desenvolveu-se uma tendência favorável à revogação daquele regime, e à sua conversão (condensação) num aumento da duração mínima das férias (23 dias úteis), complementado com a revogação da sanção disciplinar que consiste em “perda de dias de férias”.

Face aos resultados práticos, absurdos e desproporcionados, da

aplicação do regime do artº 221º, nº 3 a certos contratos que atinjam e, mesmo, ultrapassem os 12 meses, verificou-se consenso quanto à introdução da seguinte regra:

“O regime do nº 3 aplica-se ainda sempre que o contrato de trabalho cessar no ano subseqüente ao da admissão.”

### **3. Flexibilidade salarial (artº 122º, al. d) e artºs 249º a 271º do C.T.)**

#### 3.1. DIUTURNIDADES

Foi criticada a sobrevalorização das diuturnidades que o Código veio introduzir – conceito considerado como obsoleto, desligado do desempenho e de racionalidade em termos de gestão.

Foi, por isso, proposta a sua erradicação do nº 1 do artº 250º.

#### 3.2. REDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO

A Comissão pronunciou-se no sentido de que o legislador venha a regular expressamente as condições em que, para além do previsto no art. 313º do CT, poderá ser acordada entre o trabalhador e o empregador a redução da retribuição com fundamentos objectivos definidos pela lei e sujeitos ao controlo da Inspeção do Trabalho.

#### 3.3. SUBSÍDIO DE FÉRIAS (ARTº 255º, Nº 2)

Foi defendida a clarificação do texto da lei, propondo-se que o montante do subsídio de férias seja igual “à retribuição base correspondente à duração mínima legal das férias”.

#### 3.4. ARTº 255º, Nº 3

Proposta a sua revogação – por inútil e sem aplicação prática.

### **4. Mobilidade funcional e geográfica**

#### 4.1. ARTº 314º, Nº 4

A Comissão considerou desejável que o nº 4 aponte um prazo limite – por exemplo, 3 anos – para o exercício temporário de funções

não compreendidas na actividade contratada.

A Comissão defendeu que as cláusulas gerais dos contratos individuais, através das quais o trabalhador dá o seu consentimento, com carácter meramente abstracto e virtual, para hipotéticas modificações do objecto e do local do trabalho, caduquem ao fim de um certo prazo (5 anos) se não forem, entretanto, activadas pelo empregador.

#### 4.2. ART. 315º, Nº 4

A remissão desta norma está mal feita e deve ser rectificada, passando o valor da indemnização a ser referenciado aos valores fixados no art. 401º, nºs 1 e 3.

## **VI. O regime da cessação do contrato de trabalho**

### **1. Os pontos de partida da Comissão**

A Comissão entendeu que as propostas a submeter deveriam ter em conta os seguintes condicionalismos principais:

- As modificações a introduzir no regime da cessação do contrato deverão ser articuladas com outras formas de protecção e promoção do emprego e da empregabilidade, designadamente através do acesso à formação, e da protecção dos rendimentos dos trabalhadores à procura de emprego;
- Sem prejuízo da prevalência dada à chamada flexibilidade interna, existe alguma margem de actuação no regime da cessação do contrato. Na verdade, as limitações derivadas das regras constitucionais incidem, essencialmente, na motivação do despedimento, sendo certo que a exigência de motivação é hoje comum e praticamente aceite na generalidade dos sistemas jurídicos. Pelo que, pese embora a existência de alguns condicionalismos

específicos, não será aí que residem as principais razões que diferenciam o nosso regime jurídico do despedimento;

- Já os modelos processuais do despedimento individual se têm revelado excessivamente pesados, existindo nesse domínio alguma margem de actuação do legislador para introduzir uma considerável simplificação da carga processual, sem prejuízo para os interesses legítimos em presença, sobretudo os dos trabalhadores afectados;
- Na mesma linha, parece haver espaço para diferenciar as consequências da ilicitude do despedimento quando esta decorra apenas de vícios procedimentais, sem prejuízo de se manter o essencial dos efeitos associados ao despedimento ilícito sempre que a ilicitude resida em razões materiais.

O debate desenvolvido acerca do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho, constante dos artigos 382.º a 450º do Código do Trabalho, pode resumir-se nas seguintes ideias principais:

## **2 Exigência de motivação do despedimento – art. 382.º.**

Não obstante se questione a utilidade da norma, por ser uma repetição do art. 53.º da Constituição, entendeu-se que a mesma se deve manter.

## **3. Inderrogabilidade das soluções consagradas no Código – art. 383.º:**

Depois de debate alargado sobre as vantagens e inconvenientes de permitir a intervenção da contratação colectiva nesta área, não foi possível apurar uma linha consensual suficientemente definida no sentido de alterar a solução de fundo constante do Código, assente na regra da inderrogabilidade do regime legal.

Por outro lado, é reconhecida a conveniência de esclarecer o conteúdo dos n.ºs 2 e 3 da norma, de forma a deixar claro qual o espaço de intervenção das convenções colectivas em matéria de compensações.

Desde já, porém, se entende de excluir a regulamentação por via das convenções colectivas dos prazos dos procedimentos para cessação do contrato, tendo em conta a vantagem da padronização neste domínio.

#### **4. Elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho – art. 384.º.**

Entende-se que o enunciado actual é desajustado, por fazer uma transposição de conceitos civilísticos que não se afigura adequada à diversidade das modalidades de cessação do contrato de trabalho, pelo que se propõe a sua substituição por um elenco onde se indiquem as diferentes modalidades (caducidade, revogação por mútuo acordo, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução unilateral pelo trabalhador, denúncia pelo trabalhador).

#### **5. Despedimento por facto imputável ao trabalhador.**

Acerca dos diferentes aspectos envolvidos nesta modalidade de despedimento, apuraram-se as seguintes linhas de tendência:

- 5.1. Aconselha-se uma reconfiguração dos efeitos do despedimento ilícito, distinguindo os vícios procedimentais dos materiais, em que os primeiros não conduzam à invalidade do despedimento, excepto se não existir audiência prévia do trabalhador (o que implica comunicação prévia dos factos de que é acusado e indicação hipotética da sanção tida por aplicável) ou decisão escrita de despedimento.
- 5.2. Esta orientação deve ser extensiva às outras modalidades de despedimento;
- 5.3. A aceitação da distinção tornará desnecessário prever a possibilidade de repetição do procedimento disciplinar e implicará que os tribunais se pronunciem sempre sobre o

mérito da causa, ajuizando da existência ou inexistência de uma situação de justa causa de despedimento;

- 5.4. Quanto ao procedimento disciplinar, manifesta-se tendência para admitir uma simplificação profunda do mesmo, sem prejuízo da exigência de uma acusação escrita, da garantia da possibilidade de defesa escrita pelo trabalhador e da necessidade de uma decisão escrita de despedimento (com indicação dos factos que a justificam).
- 5.5. As demais formalidades hoje impostas, em especial as conexas com a instrução, deixariam de ser obrigatórias, cabendo ao empregador decidir se as pretender promover ou não, sendo certo que devia ficar claro na lei que a realização ou a não realização de diligências probatórias em sede de procedimento não teria consequências na avaliação judicial do despedimento.
- 5.6. A simplificação do procedimento seria acompanhada de uma alteração das regras processuais relativas à acção de impugnação do despedimento. Assim, ao propor a acção o trabalhador teria apenas de demonstrar o despedimento e alegar a inexistência de justa causa. Seguir-se-ia uma audiência prévia das partes destinada a tentar a resolução do litígio por acordo. Não sendo esta viável, a acção prosseguiria com a apresentação de um articulado pelo empregador, destinado a demonstrar a existência de justa causa. Ao trabalhador caberia contestar essa posição. A produção de prova seguiria também esta ordem, devendo ser feita em primeiro lugar a prova do empregador.
- 5.7. A alteração do procedimento disciplinar deverá ser articulada com uma modificação da providência cautelar de suspensão do despedimento, de modo a possibilitar a produção de alguma prova preliminar nessa sede.

- 5.8. Deve ser equacionada a introdução de uma fase pré-judicial de apreciação do despedimento.
- 5.9. Recomenda-se uma diminuição substancial do prazo para a interposição da acção de impugnação do despedimento, na linha do que é usual noutros países da União Europeia. Nesse sentido, propõe-se que o prazo de impugnação seja fixado entre 3 e 6 meses e que se aplique o mesmo prazo em todas as modalidades de despedimento.
- 5.10. A redução do prazo de impugnação de despedimento não deverá implicar uma diminuição do prazo de prescrição dos créditos salariais, actualmente fixado em um ano (art. 381.º), que se manteria para os créditos que não decorressem da ilicitude da cessação do contrato de trabalho.

## **6. Despedimento colectivo.**

A propósito desta modalidade de despedimento a Comissão chegou às seguintes conclusões preliminares:

- 6.1 Apontou-se a necessidade de esclarecer algumas questões relacionadas com a contagem dos prazos do processo de despedimento.
- 6.1. Recomenda-se a adopção de medidas que visem conferir maior empenhamento de todos os intervenientes na fase de negociação, realçando a função conciliatória e de suporte ou assessoria técnica que facilite e promova a adopção de medidas alternativas ao despedimento.
- 6.2. Ainda a este propósito foi salientado que a actual configuração da intervenção dos serviços públicos não parece inteiramente ajustada, já que os mesmos são encarregados de assegurar a regularidade da instrução substantiva e procedimental, sem disporem de meios para o efeito. Por outro lado, e embora

reconhecendo que, na prática, já hoje os despedimentos de grande dimensão são objecto de uma actuação mais intensa, foi sugerido que se equacionem medidas tendentes a prevenir os efeitos negativos dos grandes despedimentos, ainda que se reconheça que a previsão de tais medidas não caberá tanto à legislação laboral em sentido estrito.

- 6.3. As medidas referidas no ponto anterior não devem ir no sentido da introdução de mecanismo de autorização administrativa para os despedimentos colectivos, semelhantes aos que existem noutros países, solução que foi entendida como não desejável pela generalidade dos membros da Comissão.
- 6.4. Na linha do que já se adiantou, reconhece-se a conveniência em atender à dimensão dos despedimentos colectivos, distinguindo os despedimentos massivos decorrentes do encerramento total de grandes empresas e os despedimentos para redução de pessoal, muito embora nesta fase a Comissão não esteja em condições de propor medidas concretas que traduzam esta distinção.

## **7. Despedimento por inadaptação.**

Reconhece-se que esta modalidade não tem aplicação na prática e que há conveniência em aligeirar e clarificar alguns dos requisitos que a lei actual impõe. Assim:

- 7.1. Nesta linha, foi proposto o alargamento da alínea a) do n.º 1 do art. 407.º, que faz depender o despedimento por inadaptação da prévia introdução de modificações no posto de trabalho. Entende-se que o acento tónico deve ser colocado na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho – critério comum a todas as situações de despedimento – que,

neste caso, teria origem na inadaptação ou mesmo na ineptidão do trabalhador. Manter-se-ia a exigência de comprovar a situação objectivamente e de procurar alternativas de ocupação antes de dar a relação por insubsistente.

- 7.2. Ainda quanto ao mesmo preceito, debateu-se a possibilidade de alargar a inadaptação aos casos em que esta seja antecedida de alterações na estrutura funcional do posto de trabalho, mesmo que tal não decorra de modificações tecnológicas ou dos equipamentos.
- 7.3. Relativamente aos trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica ou de direcção (art. 406.º, 2), foi proposta a eliminação da alínea a) do n.º 2 do art. 407.º.

## **8. Efeitos do despedimento ilícito**

Na linha do que se referiu a propósito do despedimento por facto imputável ao trabalhador, propõe-se a distinção entre vícios formais e materiais, com limitação da invalidade do despedimento aos segundos.

- 8.1. Considera-se que a reintegração terá de continuar a ser a solução-regra, dado o entendimento prevalecente quanto ao alcance da proibição constitucional de despedimento sem justa causa, mas considera-se que o legislador ordinário não está impedido de a excluir nos despedimentos cuja ilicitude decorra apenas de vícios formais.
- 8.2. Foi discutida a possibilidade de a reintegração só ser declarada quando expressamente solicitada pelo trabalhador, mas a proposta não obteve consenso. Por isso, apenas se sugere a clarificação do art. 438.º, 1, que, ao referir a opção pela reintegração, contradiz o art. 436.º, 1, b).

- 8.3. Desenha-se uma tendência para referenciar a reintegração à actividade contratada, em vez de a referir ao posto de trabalho ou à empresa como hoje sucede – arts. 436.º, 1, b) e 438.º, 1, proémio.
- 8.4. Reconhece-se que o sistema espanhol, que faz o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolonga, devia ser adoptado entre nós, pelo menos em parte ou nos casos mais gravosos.

## **9. Cessação por iniciativa do trabalhador**

### **9.1.1.Art. 443.º**

Há consenso quanto à necessidade de clarificar a norma, que neste momento é contraditória, pois começa por referir a indemnização a todos os danos para depois a limitar. Todavia, não foi possível estabelecer se essa clarificação deve passar pelo afastamento de qualquer limite ou pela eliminação da referência a todos os danos.

### **9.1.2.Art. 450.º**

Apontada a conveniência em clarificar o regime, afastando a aplicação dos efeitos do despedimento ilícito nos casos em que a invocação de abandono não se mostre subsistente. Nesta linha, sugere-se que o empregador possa invocar o abandono do trabalho como alternativa a um despedimento com justa causa, a promover se o primeiro não ocorrer.

### **9.1.3.Art. 228.º, 3**

Dado que muitas situações em que o abandono do trabalho tem sido questionado resultam de ausências prolongadas que geram a suspensão do contrato e deixam de ser comunicadas e justificadas ao empregador, propõe-se que o preceito seja expressamente estendido aos casos de suspensão por facto atinente ao trabalhador.

## **VII. Direito colectivo do trabalho**

### **1. A representação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.**

#### **A. Pressupostos**

A legislação portuguesa consagra numerosas modalidades de organizações representativas de trabalhadores, com áreas de competência distintas, a generalidade das quais tem consagração constitucional, ou em normas internacionais ou supranacionais.

No domínio das actividades de prevenção de riscos profissionais, são competentes as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho. As primeiras têm consagração constitucional, ao passo que os segundos foram instituídos na sequência de uma Directiva comunitária que remete para os Estados a designação dos representantes dos trabalhadores competentes para assegurar a informação e consulta nas actividades de prevenção de riscos profissionais. Ambas as estruturas são eleitas segundo princípios comuns: são formadas por trabalhadores da empresa, que são eleitos pelo conjunto dos trabalhadores, por voto directo e secreto, com base em listas e segundo o princípio da representação proporcional.

A sobreposição de competências de estruturas com idêntica legitimidade representativa não tem vantagem do ponto de vista da protecção e da participação dos trabalhadores e implica encargos acrescidos para as empresas.

#### **B. Linhas tendenciais de consenso**

Nestas circunstâncias, a Comissão considerou que pode haver alguma simplificação das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, concentrando nas comissões de trabalhadores os direitos

de informação e consulta em matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Esta solução pode ainda permitir que as subcomissões de trabalhadores também desenvolvam actividades de prevenção nos respectivos estabelecimentos, com maior proximidade em relação às situações de risco e aos trabalhadores envolvidos.

## **2. O estatuto dos membros de direcção das associações sindicais.**

### **A. Pressupostos**

O número de membros da direcção das associações sindicais é regulado nos respectivos estatutos, sem limite, em coerência com a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais. Verifica-se, porém, que há sindicatos cujas direcções têm centenas de membros efectivos. Estas situações criam dificuldades de funcionamento que cabe aos estatutos resolver, mas implicam também encargos com créditos de horas remuneradas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês e faltas justificadas. O número dos titulares do crédito de horas é limitado em cada empresa. Porém, se os membros da direcção estiverem dispersos por muitas empresas, o número de titulares do crédito pode ser excessivamente elevado, onerando o conjunto da economia.

### **B. Linhas tendenciais de consenso**

A Comissão preconiza, por isso, que seja estabelecido um critério baseado na representatividade que limite o número de membros de direcções sindicais beneficiários de crédito de horas e de faltas justificadas.

O restante estatuto legal de protecção em matéria de despedimento e de transferência de local de trabalho deverá manter-se aplicável a todos os membros da direcção de associações sindicais.

### **3. Reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho**

#### **A – Pressupostos**

A possibilidade de se realizarem reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho está prevista em duas disposições, uma no contexto dos direitos das comissões de trabalhadores e outra no do exercício da actividade sindical na empresa.

No primeiro caso, a lei especifica que são reuniões gerais de trabalhadores; no segundo caso, refere-se apenas que se trata de reuniões de trabalhadores. As primeiras são convocadas pelas comissões de trabalhadores, que representa a totalidade dos trabalhadores; as segundas só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, qualquer delas representativa dos trabalhadores sindicalizados no sindicato ou sindicatos respectivos. Para cada um dos tipos de reuniões, a lei estabelece um período máximo de 15 horas por ano, especificando que as inseridas na actividade sindical na empresa contam como tempo de serviço efectivo. Um e outras devem salvaguardar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

A circunstância de haver previsões legais distintas e de serem convocadas por diferentes estruturas de representação colectiva dos trabalhadores fundamenta que existem dois direitos de reunião, com uma duração total de 30 horas por ano.

#### **B – Linhas tendenciais de consenso**

A Comissão ponderou que deveria existir um único direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho: até 20 horas por ano, para reuniões gerais de trabalhadores e mediante convocatória da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou de um número mínimo de trabalhadores (por exemplo, 20% ou 200 trabalhadores da empresa, como nas assembleias de

trabalhadores para deliberar sobre o recurso à greve); adicionalmente, até 10 horas por ano, para reuniões de trabalhadores sindicalizados, mediante convocatória da comissão intersindical.

#### **4. Promoção da contratação colectiva de trabalho**

##### **A. Pressupostos**

No quadro constitucional, as associações sindicais são as únicas organizações representativas dos trabalhadores titulares do direito de contratação colectiva. Do mesmo modo, compete à lei estabelecer as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas e a eficácia das suas normas.

Estes princípios orientam as reflexões da Comissão sobre as medidas preconizadas para a promoção da contratação colectiva.

A Comissão ponderou que o desenvolvimento da contratação colectiva, além de alguns aperfeiçoamentos dos prazos de denúncia e do período de vigência das convenções – a seguir referidos – depende em grande medida da representatividade das organizações.

A representatividade sindical, em particular, viabiliza a aplicabilidade das convenções ao conjunto dos trabalhadores, incluindo os não sindicalizados, superando deste modo uma das causas da necessidade de regulamentos de extensão, bem como a unidade da regulamentação colectiva aplicável em cada empresa.

É também possível estabelecer um requisito de representatividade mínima, no âmbito da unidade de negociação, para que a contraparte tenha o dever de negociar.

##### **B. Linhas tendenciais de consenso**

A Comissão ponderou que a representatividade sindical pode basear-se no número de trabalhadores sindicalizados ou também, num conceito mais amplo, na influência sindical no conjunto dos

trabalhadores ou, ainda, noutros critérios a debater na segunda fase dos seus trabalhos.

Para efeito do direito de contratação colectiva, um requisito de representatividade mínima, no âmbito da unidade de negociação, poderia basear-se no número de trabalhadores sindicalizados. A unidade da regulamentação colectiva aplicável em cada empresa poderia ser assegurada com base no critério do sindicato mais representativo.

O critério do sindicato mais representativo em cada empresa poderia basear-se na eleição periódica dos delegados sindicais, em que todos os trabalhadores pudessem votar, incluindo os não sindicalizados. Esta solução conduz a resultados idênticos aos de outros sistemas jurídicos que permitem que os trabalhadores escolham o sindicato que os representa para efeito de contratação colectiva.

## **5. Articulação entre a lei e a contratação colectiva de trabalho**

### **A. Pressupostos**

A orientação preconizada pela Comissão de se confiar à contratação colectiva o desenvolvimento dos princípios gerais da legislação, nomeadamente em matéria de duração do trabalho e organização do tempo de trabalho e outros aspectos de adaptabilidade interna, depende em grande medida de decisões sobre o desenvolvimento da contratação colectiva ao nível adequado, nomeadamente por empresa.

A circunstância de as associações sindicais serem as únicas organizações representativas dos trabalhadores titulares do direito de contratação colectiva não impede a contratação colectiva ao nível das empresas, se for essa a vontade dos parceiros sociais, nomeadamente através da concessão de poderes de representação aos delegados sindicais.

## **B. Linhas tendenciais de consenso**

A circunstância de a competência dos delegados sindicais não incluir a contratação colectiva não elimina, pelo menos, a possibilidade de o sindicato os constituir como representantes para a negociação e a celebração de convenções colectivas.

A comissão entende, porém, que se trata de ponto a aprofundar nos seus trabalhos futuros.

## **6. Denúncia das convenções colectivas de trabalho**

### **A. Pressupostos**

O regime da denúncia da convenção colectiva necessita de ser aperfeiçoado.

Actualmente, a denúncia pode ser feita até três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer das renovações; não se justifica que a denúncia seja impedida durante esse período de três meses, que só tem por efeito retardar mais a revisão da convenção. Por outro lado, a lei não estipula a partir de quando pode ser feita a denúncia, pelo que, parece, é possível desde a entrada em vigor da convenção. Todavia, a denúncia imediata obriga a contraparte a negociar, ainda que a contra gosto porque pode ter interesse atendível em beneficiar de um período de pausa de negociações.

### **B. Linhas tendenciais de consenso**

Em vez da proibição da denúncia menos de três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer renovação, preconiza-se que haja um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar.

Actualmente, a convenção colectiva está sujeita a um período mínimo de um ano de vigência.

Não se reconhecendo que haja qualquer interesse público que fundamente o período mínimo de um ano de vigência, o qual se imponha às partes quando estas pretendam rever a convenção, admite-se que alguma das partes, ou ambas, tenham interesse atendível num período mínimo de estabilidade da regulamentação.

Porém, esse interesse pode ser salvaguardado se a convenção estabelecer um prazo de vigência e, ainda, se houver um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar.

A eliminação do período mínimo de vigência de um ano deve ser acompanhada da supressão do condicionamento do depósito da convenção que impede que este seja efectuado antes de terem decorrido 10 meses após a entrada em vigor da convenção anterior.

## **7. Caducidade das convenções colectivas de trabalho**

### **A. Pressupostos**

A Comissão considera que se deve manter a possibilidade de a convenção colectiva não revista cessar por caducidade e que esse regime deve ser em grande medida supletivo.

### **B. Linhas tendenciais de consenso**

A Comissão preconiza a este propósito quatro orientações:

7.1. Ainda que a convenção esteja sujeita ao regime supletivo de caducidade, admitir que as partes possam querer desencadear a negociação de revisão mas não pretender que a convenção caduque em caso de falta de acordo. Para isso, o autor da proposta inicial poderá declarar que não pretende a caducidade, tendo o destinatário a possibilidade de, na resposta, concordar com o afastamento da caducidade.

7.2. A simplificação do regime supletivo dos prazos de sobrevivência da convenção. Se o prazo de sobrevivência tiver

duração adequada ao desenvolvimento normal da negociação, considerando já a possibilidade de conciliação e mediação, pode dispensar-se a renovação por prazos sucessivos de sobrevivência. Se a convenção não for revista, caducará no termo do prazo único de sobrevivência.

- 7.3. No caso de a convenção afastar o regime de caducidade, poder-se-ia admitir, que esse regime da convenção vigorasse durante um prazo longo – por exemplo, 10 anos - após o qual ficaria, em termos a debater na segunda parte dos trabalhos da Comissão, sujeita ao regime legal de caducidade.
- 7.4. A necessidade de conferir segurança jurídica aos efeitos da convenção em caso de caducidade, regulados por acordo superveniente. Tal acordo deve ser objecto de depósito e publicação e os seus efeitos abrangerão as relações de trabalho que foram reguladas pela convenção, com exclusão de contratos de trabalho posteriores.

Lisboa, 31 de Maio de 2007

A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS  
(Resolução do Conselho de Ministros nº160/2006, de 30 de Novembro)

**ANEXO AO**

## **RELATÓRIO DE PROGRESSO**

**DESTINO A DAR AO CONTEÚDO DA LEI 35/2004,  
ALTERADA PELA LEI 9/2006**

NOTA – *Não são considerados os articulados respeitantes à responsabilidade penal e contraordenacional, por o seu arranjo final (e também a quantidade de normas) depender das opções sistemáticas que venham a ser tomadas sobre a restante matéria.*

### **1. ARTIGOS A SUPRIMIR**

(O único critério seguido nesta proposta é o da utilidade regulatória; não se trata, ainda, de actuar sobre o tipo ou grau de intervenção normativa).

1-10 (conjugando 2, 3, 4 e 10 com 2, 3, 4 e 21 da Lei Preambular do CT)

- 37/1

- 40

- 128, 129, 130

- 155

- 178

- 185

- 291

- E ainda os que se limitam a referir artigos do CT a que se ligam: 11, 14/1, 30, 66, 114, 138, 147, 157, 160, 171, 175, 177, 179, 183, 187, 190, 202, 205, 211, 218, 264, 290, 292, 300, 316, 327, 353, 365/1, 396, 399, 404, 406, 439, 450.

### **2. ARTIGOS A INCORPORAR NO CÓDIGO**

(A incorporação pode fazer-se, conforme os casos, essencialmente de duas maneiras: através da mera adição de artigos ou números ao articulado actual do CT; ou mediante a absorção em artigos do CT, cuja redacção é alterada em conformidade).

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS  
(Resolução do Conselho de Ministros nº160/2006, de 30 de Novembro)

- 12-13 (integrar nos 7-9 CT)
- 27 (integrar como 17-A do CT)
- 28-29 (integ. 20-A e 20-B do CT)
- 31 (integrar 26-A)
- 33 (novo conteúdo do 22/1 CT)
- 34 (integ. 23/4)
- 35 (integ. 23/5)
- 36 (integ. 27/1-A)
- 37 (integ. nº 2 no 28 CT; nº 3 para lei extravagante. sobre maternidade e paternidade)
- 38 (para 30-A do CT)
- 39 (integ. 31 CT)
- 115 (agregar ao art. 55 do CT, desdobrando)
- 127 ( “ “ ao art. 56 CT)
- 139/1 e 2 + 140/1 e 7 (integr. 70 CT, eventualmente desdobr.)
- 148 (integ. 79 CT)
- 149 ( “ “ 80/2 CT)
- 150 (passa a 80-A do CT)
- 151 (substitui 81 do CT)
- 152 (integr. 83 CT)
- 153 (novo art. 79-A)
- 154 ( “ “ “ 79-B)
- 156 (integ. 85 CT)

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS  
(Resolução do Conselho de Ministros nº160/2006, de 30 de Novembro)

- 158 (integ. 88 CT)
- 159 ( “ “ 89 CT)
- 171-174 (agregação c/ 138 CT, com nova redacção)
- 184 (integr. 194 CT)
- 186 (passa a 196 do CT)
- 191 (integr.,. 219 CT)
- 203-204 (passam a 227-A)
- 207-210 (agregar com 266 CT)
- 293 (integr. 343 CT)
- 294 (novo 331-A do CT)
- 295 (novo 331-B)
- 296-299 (passam a 353-A,B,C e D)
- 301-315 (integr. a seguir ao 364 do CT)
- 354-364 (integr. a seguir ao 466 CT)
- 397-398 (incorporar como 497-A do CT)
- 400-403 (integrar a seguir ao 505 CT)
- 405 (integrar como 529-A do CT)
- 451 (agregar com 624 do CT)

**3. REGIMES PARA LEI EXTRAVAGANTE**

- 14-26 (trabalho no domicílio)
- 41-65 (protecção do património genético)
- 66-113 (+ 33-52 do CT: prot. maternidade e paternidade)
- 211-289 (segurança, higiene e saúde no trabalho)

- 316-326 (Fundo de Garantia Salarial)
- 328-352 + 365-395 (estruturas de participação)
- 406-449 (arbitragem não voluntária)

#### **4. REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO**

- 116-126 (trabalhos proibidos a menores) + 131-137 (formação de menores) + 138-146, excepto matéria integrada no art. 70 do CT (participação de menores em espectáculos)
- 161-170 (formação profissional)
- 176 (período de laboração) + 179-182 (mapas de HT) + 187-189 (registo trab. supl.)
- 192-201 (fisc. doença em férias) + 206 (fisc. doença)
- 452-468 (mapas de pessoal + balanço social)