

## Repositório ISCTE-IUL

---

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2023-01-26

Deposited version:

Publisher Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Graça, P. Q. (2022). O código do trabalho: passado e presente de um marco imprescindível do mundo laboral. In Nuno Crespo, Nácia Simões (Ed.), Mercado de trabalho em Portugal: do teletrabalho ao salário mínimo. Coimbra: Actual Editora.

Further information on publisher's website:

<https://www.almedina.net/mercado-de-trabalho-em-portugal-do-teletrabalho-ao-salario-minimo-1648632954.html>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Graça, P. Q. (2022). O código do trabalho: passado e presente de um marco imprescindível do mundo laboral. In Nuno Crespo, Nácia Simões (Ed.), Mercado de trabalho em Portugal: do teletrabalho ao salário mínimo. Coimbra: Actual Editora.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

---

### Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

---

# O Código do Trabalho - passado e presente de um marco imprescindível do mundo laboral

Por: Pedro Quartin Graça

Licenciado em Direito pela Universidade de Lisboa. *Suficiência Investigadora* (DEA) em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade da Extremadura. Mestre em Sociedades e Políticas Europeias e Doutor em Políticas Públicas pelo Instituto Universitário de Lisboa. Professor Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Investigador do DINÂMIA CET e do CIIMAR - Centro Interdisciplinar de Investigação Marinha e Ambiental da Universidade do Porto. Deputado à Assembleia da República na Xª Legislatura e membro da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

## 1. O ordenamento laboral no pós revolução do 25 de Abril

Na fase que se seguiu à Revolução do 25 de Abril de 1974, em concreto por via da Constituição de 1976, procedeu-se à consagração ao mais alto nível daquilo que pode ser definido como o ordenamento laboral, o qual se veio a manter sempre presente ao longo das sucessivas alterações introduzidas pelo legislador constituinte à Lei Fundamental. Os preceitos constitucionais com direta incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, nos Títulos II<sup>1</sup> (Direitos, Liberdades e Garantias) e III<sup>2</sup> (Direitos e Deveres Económicos). Assim, e de acordo com o artigo 17.<sup>º3</sup>, esse conjunto é abrangido pelo chamado regime dos Direitos, Liberdades e Garantias, com especial saliência para o princípio da aplicação direta (n.º 1 do artigo 18.<sup>º4</sup>).

Quer no decorrer da legislatura que deu origem ao XV Governo Constitucional, quer por via do anteprojeto de Código do Trabalho<sup>5</sup>, procurou-se por cobrir à enorme dispersão que caracterizava até então a legislação laboral, a qual era constituída por um conjunto de diplomas dispersos e com origens temporalmente muito diversas, tendo subjacentes conceções políticas e sociais marcadamente diferentes também, as quais corresponderam a distintos momentos históricos, o que se traduzia, em suma, na manutenção em vigor de

---

<sup>1</sup> <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art53>

<sup>2</sup> <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art58>

<sup>3</sup> <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art17>

<sup>4</sup> <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art18>.

De acordo com a Nota Técnica da autoria dos serviços da Assembleia da República relativamente à Proposta de Lei n.º 216/X “Aprova a revisão do Código do Trabalho” (...) a referida alteração introduziu alterações diversas na lei.

<sup>5</sup> Aprovado na generalidade no Conselho de Ministros realizado a 18 de Julho de 2002.

diplomas elaborados debaixo de diferentes momentos políticos e sujeitos a várias alterações ao longo dos tempos.

Tal sucedeu, entre outras, com a Lei do Contrato de Trabalho (1969), a Lei da Duração do Trabalho (1971), a Lei Sindical (1975), a Lei das Férias, Feriados e Faltas (1976), a Lei da Greve (1977), a Lei dos Acidentes de Trabalho (1997) e a Lei do Trabalho a Tempo Parcial (1999), às quais viriam a acrescer a regulamentação de vários institutos, sendo que esta se encontrava dispersa por variados diplomas.

Em 16 de Maio de 2003 o Decreto da Assembleia n.º 51/IX <sup>6</sup> que aprova o Código do Trabalho foi enviado para promulgação pelo Presidente da República, e este, no exercício do direito que lhe é conferido pela Constituição, solicitou a apreciação da constitucionalidade de algumas das suas normas, sendo que quatro delas, por via do Acórdão n.º 306/2003<sup>7</sup> viriam a ser parcialmente consideradas inconstitucionais por decisão do Tribunal Constitucional. Estas viriam a ser alteradas e a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto<sup>8</sup>, que aprovou o Código do Trabalho, procedeu também à transposição, parcial ou total, de várias diretivas comunitárias<sup>9</sup>.

Posteriormente, o Código do Trabalho, (o qual devia ser revisto no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor, 1 de Dezembro de 2003), sofreu as alterações introduzidas por um outro conjunto de diplomas<sup>10</sup>.

Um ano mais tarde, a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho<sup>11</sup> com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio<sup>12</sup> procedeu à regulamentação do Código do Trabalho.

Já em 2005, o Programa do XVII Governo Constitucional assumiu o compromisso de rever o Código do Trabalho e estabeleceu que essa avaliação seria confiada a uma comissão de peritos de reconhecida competência<sup>13</sup>, trabalho este que permitiu que, a 1 de Julho de 2008,

---

<sup>6</sup> <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleDiplomaAprovado.aspx?ID=4620>

<sup>7</sup> <http://dre.pt/pdf1s/2003/07/164A00/41424187.pdf>

<sup>8</sup> <http://dre.pt/pdf1s/2003/08/197A00/55585656.pdf>

<sup>9</sup> Retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2003.

<sup>10</sup> A saber: Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (matérias relativas a negociação e contratação coletiva); Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio (aprova um novo regime jurídico do trabalho temporário); Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro (altera o artigo 607.º e revoga o artigo 610.º) e Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (revoga o artigo 6.º).

<sup>11</sup> <http://dre.pt/pdf1s/2004/07/177A00/48104885.pdf>

<sup>12</sup> [http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas\\_Tecnicas/PPL\\_216\\_X/Portugal\\_2.doc](http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_216_X/Portugal_2.doc)

<sup>13</sup> Neste sentido, em Abril de 2006 foi apresentado o Livro Verde sobre as Relações Laborais, com o objetivo de analisar os seus problemas concretos e elaborar as respostas a serem ponderadas pela Comissão do Livro Branco sobre as Relações Laborais. Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro foi criada a estrutura de missão denominada «Comissão do Livro Branco das Relações Laborais», a qual teve a missão de reavaliar o quadro legal vigente e propor alterações com

o Governo e os Parceiros Sociais assinassem o Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da proteção social em Portugal<sup>14</sup>.

Um marco decisivo na legislação laboral em Portugal viria a ser revisão do Código do Trabalho que ficou historicamente conhecido como “Código Bagão Félix”, em homenagem ao Ministro da Segurança Social e do Trabalho do XV Governo Constitucional que, à época, esteve na sua origem. Tivemos oportunidade de nela participar, sendo autor de um dos projetos de lei e sendo mesmo seu relator, isto no tempo em que exercemos funções como deputado à Assembleia da República<sup>15</sup>. O debate, na generalidade, de um conjunto alargado de diplomas, teve lugar no Plenário da Assembleia da República no dia 18 de Setembro de 2008 e o mesmo transpôs, total ou parcialmente, para a ordem jurídica interna, um conjunto de diretivas comunitárias<sup>16</sup> infra referidas, que se inserem no quadro do direito comunitário do trabalho e regulam requisitos mínimos a aplicar pelos Estados-Membros em determinadas matérias no domínio dos direitos dos trabalhadores e da organização e condições do trabalho.

Também é importante referir que a Comissão Europeia apresentou em Novembro de 2006 o Livro Verde “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”<sup>17</sup>, tendo em vista a lançar um debate público na União Europeia sobre a necessidade de modernização do direito de trabalho face aos novos desafios decorrentes das mudanças

---

vista à promoção do emprego, à redução da segmentação do sistema de emprego, à mobilidade protegida entre diferentes tipos de contrato de trabalho e de atividade profissional, ao desenvolvimento da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas à mudança económica e social e ao fomento da contratualidade. Esta Comissão, em Novembro de 2007, terminou o seu trabalho e publicou o Livro Branco das Relações Laborais.

<sup>14</sup> [http://www.mtss.gov.pt/preview\\_documentos.asp?r=1382&m=PDF](http://www.mtss.gov.pt/preview_documentos.asp?r=1382&m=PDF). Este acordo visou reformar o quadro normativo das relações laborais com vista a adequar as políticas ativas de emprego e a proteção social às novas exigências do desenvolvimento económico. Do acordo resultaram 141 medidas dirigidas ao desenvolvimento do emprego, à redução das desigualdades de oportunidades, ao aperfeiçoamento das relações laborais e à partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico.

<sup>15</sup> (Xª Legislatura – 2005 - 2009). Proposta de Lei n.º 216/X (GOV) - Aprova a Revisão do Código do Trabalho, de que foi relator o Deputado Pedro Quartim Graça.

<sup>16</sup> Directiva n.º 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho; a Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; a Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho; a Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES); a Directiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços; a Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES; a Directiva n.º 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos; a Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo; a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; a Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional; a Directiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos; a Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia; a Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho; e a Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

<sup>17</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:PT:PDF>

ocorridas nos mercados de trabalho europeus, o qual foi seguido , em Outubro de 2007, de uma Comunicação<sup>18</sup> sobre os resultados da consulta pública<sup>19</sup> relativa ao Livro Verde, que decorreu até Março de 2007, que foram tidos em consideração na elaboração da Comunicação que a Comissão veio a apresentar em Junho de 2007 sobre a questão da flexisegurança em geral.

Nas conclusões do Relatório que à época apresentámos sobre a Proposta de Lei nº 216/X “Aprova a Revisão do Código do Trabalho” escrevemos que “ O Código de Trabalho de 2003 representou alteração do paradigma do nosso Direito de Trabalho. Já então se previa a sua revisão num período de 4 anos, com o intuito de se analisar a aplicação prática de um conjunto de novos preceitos e soluções. O Novo Código, que aqui se apresenta é, nesse sentido, uma evolução esperada do Código de 2003. A verdade é que muitos acreditavam numa enorme alteração, até mesmo um “regresso ao passado”, o que não se veio a verificar. Muitas mudanças foram contudo feitas no Código de Trabalho. Mudanças na sua estrutura, incluindo por exemplo a cominação legal no texto do próprio artigo e não no capítulo autónomo relativo às contraordenações; mudanças no seu conteúdo, como a inclusão do regime do trabalho temporário ou de vários artigos da regulamentação do Código de Trabalho; mas também mudanças quanto ao sentido e alcance de vários preceitos, como o da noção do contrato de trabalho ou a criação de novos regimes como os bancos de horas ou o contrato de trabalho intermitente.”

Anos volvidos, um novo Código foi aprovado no ano de 2009 o qual, depois de alterações introduzidas por vinte diferentes revisões<sup>20</sup>, que se iniciaram ainda nesse mesmo ano,

---

<sup>18</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:PT:PDF>

<sup>19</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_fr.htm). Para informação detalhada sobre a consulta pública a nível comunitário e nacional consultar o sítio [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm)

<sup>20</sup> 20ª versão - a mais recente (Lei n.º 18/2021, de 08/04)

- 19ª versão (Lei n.º 93/2019, de 04/09)
- 18ª versão (Lei n.º 90/2019, de 04/09)
- 17ª versão (Lei n.º 14/2018, de 19/03)
- 16ª versão (Retificação n.º 28/2017, de 02/10)
- 15ª versão (Lei n.º 73/2017, de 16/08)
- 14ª versão (Lei n.º 28/2016, de 23/08)
- 13ª versão (Lei n.º 8/2016, de 01/04)
- 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01/09)
- 11ª versão (Lei n.º 28/2015, de 14/04)
- 10ª versão (Lei n.º 55/2014, de 25/08)
- 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08/05)
- 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30/08)
- 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29/08)
- 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23/07)
- 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25/06)
- 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14/10)
- 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14/09)
- 2ª versão (Rect. n.º 21/2009, de 18/03)
- 1ª versão (Lei n.º 7/2009, de 12/02)

permitiu chegar ao atual Código do Trabalho<sup>21</sup> português o qual é, portanto, o resultado de muitos anos de reflexão sobre a temática laboral por parte do legislador.

Atentemos, infra, ao seu enquadramento em sede do direito europeu, especialmente o consagrando no quadro da União Europeia.

## **2. O direito ao trabalho e o seu enquadramento ao nível da União Europeia**

A garantia do direito ao trabalho encontra-se desde há muito enquadrada, no que à União Europeia diz respeito, no âmbito do seu direito originário, ou seja, aquele que consta dos seus tratados fundadores (Tratado de Roma e subsequentes), isto no âmbito da promoção de um nível elevado de emprego. A título de exemplo, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia consagra, a este respeito, que a UE, apesar de não deter nesta matéria competências exclusivas ou partilhadas, pode, contudo, ainda que se cingindo ao mercado interno, estabelecer “medidas para garantir a coordenação das políticas de emprego dos Estados-Membros, definindo, nomeadamente, as diretrizes para essas políticas” (artigo 5.º, n. 2).

No mesmo diploma é reservado reserva ao Emprego o Título IX (artigos 145.º a 150.º), estipulando-se que “os Estados-Membros e a União empenhar-se-ão, nos termos do presente título, em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e suscetível de adaptação, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças

Como documentos de base que enquadram a atual legislação laboral, quer o já referido Tratado da União Europeia, como também a Carta dos Direitos Fundamentais, nos quais podemos encontrar diretamente ou por remissão para outras normas, disposições que estatuem a garantia, a dignificação e a promoção do direito do trabalho.

Nos termos do primeiro documento (artigo 3.º, n.3) estipula-se o empenho da União “no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que

---

<sup>21</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, que retifica a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente”.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a propósito do direito do trabalho na UE, consagra a “Liberdade profissional e direito de trabalhar”, (artigo 15.º), o “Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa” (artigo 27.º) e, no artigo 30.º, a “Proteção em caso de despedimento sem justa causa”.

### **3. O atual Código de Trabalho português**

O atual Código do Trabalho é, pois, como se conclui do acima exposto, o resultado de muitos anos de reflexão sobre a temática laboral por parte do legislador nacional.

Uma primeira noção relevante que devemos destacar do diploma é aquela que consta do diploma (artº 11º), sobre contrato de trabalho. O mesmo é apresentado como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Muito relevante é o facto de a lei, no seu artº 12º (Presunção de contrato de trabalho), presumir a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem situações como: a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

O código consagra também um conjunto significativo daquilo que designa como “direitos de personalidade”. Estes integram-se, de forma mais vasta, na proteção que é conferida pela própria Constituição, proibindo-se a discriminação, ao determinar que o trabalhador, bem como o candidato a emprego, têm direito à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, ao crescimento profissional e às condições de trabalho; o fato do trabalhador não poder ser privado de direitos ou isento de qualquer dever, em função da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição

social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Mas, também, se consagra o direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, desde que naturalmente respeitando os direitos dos colegas, da entidade patronal e do regular funcionamento da empresa. De referir ainda que, constitui direito do trabalhador e do empregador a integridade física e moral de ambos, bem como a reserva da sua intimidade e vida privada, não podendo ser relevados aspetos relacionados com a esfera íntima e pessoal do trabalhador, designadamente os relacionados com a sua vida familiar, emocional e sexual, estado de saúde ou convicções de natureza religiosa ou política.

Importa assinalar que a lei estabelece que o trabalho é, por si só, um dos direitos do trabalhador, dado que nenhuma pessoa pode ser impedida de trabalhar.

De entre o conjunto de direitos destacamos os do descanso e o lazer, nomeadamente no respeito pelos limites ao horário de trabalho, bem como a férias, num mínimo de 22 dias úteis por ano, que são obrigatoriamente remuneradas, acrescentando ainda um subsídio de férias; o direito à formação profissional, conferindo-se um mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano; o direito a faltas justificadas, nomeadamente para casamento (15 dias seguidos); falecimento de cônjuge ou família (5 dias - cônjuge, pais ou filhos) ou 2 dias (outro familiar); prestação de provas escolares (dia da prova e anterior, fins de semana e feriados incluídos, no limite máximo de quatro dias por disciplina em cada ano letivo); assistência a filho (até 30 dias por ano (filhos menores de 12 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica) ou até 15 dias (filho maior que 12 anos), entre outros como o direito a reparação por acidente ou doença, caso em que o trabalhador que venha a sofrer um acidente ou doença, em consequência do seu trabalho, tem direito à reparação e a indemnização pelo acidente de trabalho ou pelas doenças profissionais.

Mas, também no que concerne ao direito à parentalidade, no qual a licença parental (inicialmente de 120 ou 150 dias consecutivos), é atribuída aos pais e mães trabalhadores (mesmo que sejam independentes a recibos verdes ou empresários em nome individual) que tenham um contrato de trabalho em vigor, que se encontre suspenso ou que tenha terminado, até seis meses antes do parto, para poderem cuidar do filho em casa durante um certo período

de tempo, após o nascimento do mesmo, recebendo para o efeito um subsídio parental, garantindo-lhes rendimentos mesmo não estando a trabalhar.

O código consagra, ainda, o direito a subsídio de desemprego, a participação em comissões de trabalhadores, a liberdade sindical – sendo reconhecido o direito à participação em estruturas sindicais –; o recurso à greve – sendo este direito irrenunciável, competindo aos trabalhadores o âmbito de interesses que pretender defender através da greve. Tudo isto a par da consagração do regime do trabalhador estudante, estatuto este que é um benefício legal para as pessoas que conciliam os estudos com o trabalho.

A lei laboral continua a regular o regime das faltas, considerando-se falta a ausência do trabalhador do local de desempenho da sua atividade, durante o período normal de trabalho diário (art. 248.º) sendo que as mesmas podem ser justificadas ou injustificadas sendo que as primeiras não afetam qualquer direito do trabalhador.

Relativamente à tipologia dos contratos, a duração máxima acumulada do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, baixa de três para dois anos e a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto baixa de seis para quatro anos. Acresce que as renovações dos contratos de trabalho a termo certo passam a não poder exceder a duração do contrato inicial, deixando de ser motivo admissível para a celebração de contrato a termo o facto de se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração.

Por outro lado, mantém-se a possibilidade de contratar a termo quando em causa está o início de funcionamento de empresa ou estabelecimento, mas, apenas no caso das empresas PME ou seja, com menos de 250 trabalhadores.

No que diz respeito aos contratos sem termo, o período experimental passa de 90 para 180 dias para os contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração, mantendo-se o período experimental de 240 dias para os cargos de direção ou superiores, sendo que os estágios contam para o período experimental desde que sejam realizados para a mesma atividade e no mesmo empregador.

No âmbito do trabalho temporário é introduzido um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo, regra não se aplica em casos de

substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, como situações de doença, acidente, licenças parentais e outras equiparáveis.

No caso da duração máxima do contrato de muito curta duração, alargado agora a todos os setores, esta passa de 15 para 35 dias, mantendo-se a duração máxima acumulada de 70 dias por ano. O pagamento do trabalho suplementar passa a estar incluído na lista de matérias cobertas por este princípio, o que implica que os acordos coletivos, os contratos coletivos e os acordos de empresa só podem ser alterados se estabelecerem critérios mais favoráveis para o trabalhador do que aqueles que estão consagrados no Código do Trabalho.

Por sua vez, as convenções coletivas continuam a poder cessar através do regime da caducidade, podendo a mesma caducar em caso de extinção ou perda da qualidade da associação sindical ou da associação de empregadores que celebraram a convenção coletiva. Nestas situações as matérias relativas à parentalidade e de segurança e saúde no trabalho passam a transitar obrigatoriamente para os contratos individuais.

Em sede de horário de trabalho, sendo este geralmente obrigatório, casos há todavia em que o funcionário, em funções de administração ou de direção da empresa, tenha a permissão para trabalhar fora do seu local de trabalho, situação que, durante o período de pandemia, foi, como é sabido, alargada a todo o tipo de trabalhadores mas que, de um ponto de vista de teletrabalho, mais não foi do que a aplicação alargada de um regime já antes previsto e regulado pelo Código do Trabalho. Trata-se, no fundo, de uma prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, matéria esta que os artigos de 165.º a 171.º, na Subsecção V do Código do Trabalho, regulam em especial.

Importa, por último, fazer referência ao fato de o regime de banco de horas deixar de poder ser implementado através de acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora, mantendo-se, todavia, a possibilidade de o mesmo ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho mas, também, através de acordos de grupo celebrados mediante a aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger.

Uma referência final deve ser feita. Numa época em que tudo parece estar em causa no âmbito daquelas que foram as tradicionais relações de trabalho existentes ao longo das

últimas décadas, o Código de Trabalho funciona, e espera-se que assim continue, como o grande marco norteador de todas as relações jurídicas de emprego.