ABREU & MARQUES
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

NewsLetter n.º 25 Dezembro 2008

www.amsa.pt

Índice

A Nova Lei do Divórcio 1

Representação fiscal e legal *versus* gestor de bens e direitos-A questão da responsabilidade tributária 3

O Novo Código do Trabalho
Algumas Alterações Relevantes 5

Notícias Societárias 8

Nova Legislação 8

A Nova Lei do Divórcio

Foi publicada, no dia 31 de Outubro último, no Diário da República a Lei nº 61/2008 que altera o regime do divórcio.

A referida Lei não constitui um diploma autónomo, mas regula o novo regime alterando o Código Civil, modificando disposições existentes e aditando outras, alterando o Código de Processo Civil, o Código de Registo Civil e o Código Penal.

São ainda revogadas algumas disposições do Código Civil e do Código de Processo Civil.

A Lei estabelece ainda que o novo regime do divórcio não se aplica aos processos pendentes em tribunal, e ainda que o diploma entre em vigor 30 dias após a sua publicação, ou seja, a 30 de Novembro último.

A alteração mais significativa no novo regime é o de permitir o divórcio independentemente do consentimento de um dos conjugues e independentemente da culpa de qualquer deles em relação ao fundamento de ruptura definitiva do casamento.

O novo artigo 1773.º do Código Civil permite o divórcio por mútuo consentimento (regime já existente) e o divórcio sem consentimento de um dos conjugues que tem de ser requerido em tribunal e com algum dos fundamentos previstos no artigo 1781.º do Código.

São esses fundamentos os seguintes:

- Separação de facto por um ano consecutivo;
- Alteração das faculdades mentais do outro cônjuge, que dure há mais de um ano, e que pela sua gravidade comprometa a possibilidade de vida em comum;
- A ausência sem notícias por tempo não inferior a um ano;
- Quaisquer outros factos que, independentemente de culpa, mostrem a ruptura definitiva do casamento.

A ausência de culpa nos casos que fundamentam o divórcio, sem ser por mútuo consentimento, constitui a inovação mais relevante do novo regime, pelo facto de a existência da mesma não influir na regulação dos vários aspectos da dissolução do casamento, quer na área pessoal, quer na área patrimonial, quer na área da responsabilidade parental, expressão que substitui a do exercício do poder paternal.

Sendo o casamento um contrato, não se vislumbra como pode o mesmo vir a ser dissolvido sem que a culpa influa nessa dissolução, sendo a mesma um elemento essencial quer na determinação do regime geral da responsabilidade civil, quer na regulação das consequências do incumprimento contratual.

Também quanto às relações com os filhos, deixou de existir um **poder** paternal, para passar a vigorar o regime de **responsabilidade** parental, sem que a alteração terminológica afecte o regime concreto que passa a vigorar, com tal responsabilidade repartida pelos pais como regra geral.

Analisemos agora em concreto as principais áreas em que as modificações foram introduzidas no tocante às relações pessoais, às relações patrimoniais e à responsabilidade parental, referindo a final as alterações nos outros Códigos.

1 – Relações Pessoais

O divórcio por mútuo consentimento pode ser requerido na Conservatória do Registo Civil ou no Tribunal, caso não haja acordo sobre as responsabilidades parentais, a prestação de alimentos ao conjugue que deles careça, e quanto ao destino da morada de casa da família.

O divórcio sem o consentimento de um dos conjugues é sempre requerido em Tribunal.

Disposição inovadora no regime do divórcio por mútuo consentimento é a do novo artigo 1776.º do Código Civil, que confere ao Conservador do Registo Civil agora amplos poderes para convidar os conjugues a alterar os acordos se estes *"não acautelarem os interesses de algum deles ou dos filhos, podendo determinar para esse efeito a prática de actos e a produção de prova eventualmente necessária"*, passando a desempenhar uma quase função jurisdicional, uma vez que as decisões proferidas *"produzem os mesmos efeitos das decisões judiciais sobre idêntica matéria"*.

Em tudo o mais quanto às relações pessoais dos conjugues, em consequência do divórcio, mantém-se em vigor o regime que já vigorava quanto à coabitação e deveres conjugais.

2 – Relações Patrimoniais

Desde logo salienta-se o principio estabelecido no novo artigo 1676.º do Código Civil que estipula que *"se a contribuição de um dos conjugues para os encargos da vida familiar for consideravelmente superior ao previsto no número anterior, porque renunciou de forma excessiva à satisfação dos seus interesses em favor da vida em comum, designadamente à sua vida profissional, com prejuízos materiais importantes, esse cônjuge tem o direito a exigir do outro a correspondente compensação"*.

Esta disposição, de vasto alcance, poderá vir a determinar no casal uma "contabilidade" de prestações, embora a mesma se não aplique, de acordo com o n.º 3 do preceito, às situações em que vigore o regime da separação de bens.

Por outro lado, o novo artigo 1790.º do Código Civil estabelece que, em caso de divórcio, nenhum dos cônjuges pode na partilha receber mais do que receberia se o casamento tivesse sido celebrado segundo o regime da comunhão de adquiridos.

Esta disposição levantará também questões de interpretação e quanto à utilidade da estipulação do regime de comunhão de bens, que passa a ser limitado às situações de vigência do casamento até à morte de um dos cônjuges.

Também o artigo 1791.º estabelece disposições de relevo impondo que cada conjugue perca todos os benefícios recebidos ou que haja de receber do outro conjugue, ou de terceiros, em vista do casamento ou em condição do estado de casado, quer a estipulação seja anterior, quer posterior à celebração do casamento.

Tal disposição poderá abarcar todas as doações feitas por um cônjuge ao outro.

Finalmente realça-se o dispositivo do artigo 1792.º do mesmo Código, que estabelece haver obrigação de reparação de danos ao cônjuge lesado, nos termos gerais da responsabilidade civil e nos tribunais comuns.

Embora o dispositivo o não estabeleça, deve-se subentender que a causa da lesão seja o divórcio, tanto mais que o n.º 2 do artigo refere expressamente o caso de divórcio pedido com o fundamento na alteração das faculdades mentais, situação em que há direito a reparação de danos não patrimoniais.

Quanto a alimentos, estabelece o novo artigo 2016.º do Código Civil que cada cônjuge deve prover à sua subsistência depois do divórcio, mas qualquer deles tem direito a alimentos independentemente do tipo de divórcio. Estipula ainda o preceito que, por razões manifestas de equidade, o direito a alimentos pode ser negado.

Relativamente ao seu montante e nos termos do novo artigo 2016.º, deve o tribunal procurar tomar em conta a duração do casamento, a colaboração prestada à economia do casal, a idade e o estado de saúde, as qualificações profissionais e possibilidade de emprego, o tempo dedicado à criação dos filhos, os rendimentos e proventos

um novo casamento ou união de facto e todas as outras circunstâncias que influam sobre a necessidade de alimentos e as possibilidades de quem os presta.

Salienta-se ainda que o tribunal deve dar prevalência à obrigação de alimentos aos filhos sobre a obrigação de alimentos a favor do cônjuge.

Disposição também relevante e inovadora é a que estabelece no mesmo artigo, que o cônjuge credor não tem o direito de exigir a manutenção do padrão de vida de que beneficiou na constância do matrimónio.

3 – Responsabilidades Parentais

Na constância do matrimónio, estabelece o novo artigo 1901.º do Código Civil, que as responsabilidades parentais pertencem a ambos os pais, sendo exercidas de comum acordo; havendo desacordo há possibilidade de recurso a tribunal para conciliação e na ausência desta o tribunal decide.

Na dissolução do casamento o regime é idêntico atribuindo o novo artigo 1906.º, que responsabilidades parentais são exercidas em comum.

Pode o tribunal em relação a questões de particular importância para a vida do filho, decidir que determinadas responsabilidades sejam exercidas só por um dos progenitores.

Relativamente aos actos de vida corrente do filho, cabe ao progenitor com quem ele resida habitualmente exercê-los, embora estando o filho temporariamente com o outro progenitor, pode este exercer tais responsabilidades sem contrariar as orientações educativas mais relevantes, tal como definidas pelo outro progenitor.

Na falta de acordo o juiz determinará a residência do filho.

Dá-se assim prevalência ao exercício comum e ao acordo dos pais para tal exercício.

4 – Quanto às alterações dos outros Códigos, aquelas que incidem sobre o Código de Processo Civil e sobre o Código de Registo Civil, visam dar execução às modificações agora ocorridas quanto a matéria de processamento.

Tal não acontece quanto às alterações introduzidas no Código Penal que penaliza o incumprimento do regime estabelecido para a convivência do menor, agora a ser punido com pena de prisão até 2 anos ou com multa até 240 dias.

A falta de prestação de alimentos também passa a ser punida com multa até 120 dias e se a prática for reiterada com pena de prisão até um ano ou multa até 120 dias.

Quem se colocar na posição de impossibilidade de prestar alimentos, quando tenha a obrigação de o fazer, é punido com prisão até dois anos e multa até 240 dias.

Jorge de Abreu
Sócio Fundador
Lisboa, 4 de Novembro de 2008

Representação fiscal e legal *versus* gestor de bens e direitos - A questão da responsabilidade tributária

Neste artigo prendemos delinear, ainda que de forma sumária, quais as situações em que a Administração Tributária poderá exigir de terceiros, nomeadamente do representante fiscal ou do representante legal (ex advogado ou solicitador) o pagamento de impostos relacionados com factos praticados em representação de sujeitos passivos não residentes. Está em causa a figura da responsabilidade tributária.

A nomeação de representante fiscal é obrigatória para os sujeitos passivos residentes no estrangeiro, bem como para os que, embora residentes no território nacional, se ausentem deste por período superior a seis meses. O representante fiscal a designar deve ter residência em território nacional (cfr. n.º 4 do artigo 19.º da Lei Geral Tributária (LGT), e artigo 130.º do Código do IRS e o artigo 118.º do Código do IRC).

A falta de nomeação de representante fiscal, independentemente da sanção que ao caso couber, implica que não haja lugar às notificações previstas nos Códigos de IRS e IRC, sem prejuízo de os sujeitos passivos poderem tomar conhecimento das matérias a que as mesmas respeitariam junto do serviço que, para o efeito, seja competente.

Em face das referidas disposições legais verifica-se que a nomeação de representante fiscal do sujeito passivo não residente, tem como objectivo permitir a ligação formal entre o sujeito passivo e a Administração Tributária.

O representante fiscal é responsável pelo cumprimento das obrigações fiscais do sujeito passivo, nomeadamente por receber as notificações e entregar as declarações de rendimentos devidas, mas também permite a este último manter o exercício dos seus direitos de reclamar ou impugnar liquidações de impostos ou de deduzir oposição em caso de execução fiscal.

O representante fiscal, por definição, não tem intervenção na obtenção de rendimentos e na gestão do património por parte do sujeito passivo não residente, sendo apenas o interlocutor entre este último e a Administração Tributária. Assim, o representante fiscal não é responsável tributário pelo pagamento de impostos do representado se exercer as suas funções dentro dos limites legais.

Questão diferente se trata quando está em causa o exercício de gestão de bens e direitos pelo representante fiscal ou por terceiro.

O artigo 27.º da LGT estabelece que os gestores de bens ou direitos de não residentes sem estabelecimento estável em território português são solidariamente responsáveis em relação a estes e entre si por todas as contribuições e impostos do não residente relativos ao exercício do seu cargo.

Para efeitos da norma acima referida, consideram-se gestores de bens ou direitos todas aquelas pessoas singulares ou colectivas que assumam ou sejam incumbidas, por qualquer meio, da direcção de negócios de entidade não residente em território português, agindo no interesse e por conta dessa entidade.

Dito de outro modo, *"existe gestão de negócios quando a pessoa age com animus negotia aliena ferendi ou seja, quando assume a direcção de negócio alheio e no interesse e por conta dessa pessoa, sem, todavia, estar para tanto autorizada "*, in Lei Geral Tributária anotada e comentada, Vislis, Setembro de 2003[1].

O legislador foi claro na delimitação do âmbito subjectivo do artigo 27.º da LGT. Não é qualquer pessoa que tenha uma relação com o sujeito passivo que é responsável solidário pelas suas dívidas fiscais, mas apenas, aquele que assuma ou seja incumbido da direcção de negócios daquele, e que haja no interesse e por conta dessa entidade.

Os actos praticados pelo gestor de negócios reflectem-se na esfera jurídica do gestido se a gestão for ratificada, mas que se presume ratificada, nos casos de pagamento e de cumprimento de obrigações acessórias, após o decurso do respectivo prazo do seu cumprimento (n.º 3 do art.º 17.º da LGT).

Por outro lado, o artigo 27.º da LGT refere de forma expressa que o representante fiscal do sujeito passivo não residente, quando pessoa diferente do gestor dos bens ou direitos, deve obter a identificação deste e apresentá-la à administração fiscal sempre que solicitado. Não o fazendo presume-se o gestor de bens e direitos do sujeito passivo.

Como qualquer presunção consagrada nas normas de incidência tributária, esta é uma presunção ilidível, pelo que o representante fiscal pode em sede de oposição à execução, i.e. na fase em que é executado como devedor, defender-se e provar que não é o gestor de bens e direitos do sujeito passivo não residente.

No entanto, e caso o representante fiscal exerça efectivamente as funções de gestor de bens e direitos do sujeito passivo não residente, será solidariamente responsável com este pelo pagamento de impostos devidos no âmbito da respectiva gestão.

A questão da responsabilidade tributária também se tem colocado com alguma acuidade relativamente aos representantes legais (advogados e solicitadores), ainda que não tenham sido nomeados representantes ficais de sujeitos passivos não residentes (caso em que se aplicariam as regras acima referidas), sendo igualmente relevante delimitar em que termos é que estes podem ser responsabilizados pelo pagamento de impostos devidos pelos seus representados.

Assim, é necessário delinear em que medida é que estes sujeitos passivos, i.e. os representantes legais de sujeitos passivos não residentes, podem efectivamente ter responsabilidade tributária enquanto gestores de bens e direitos.

O representante legal (advogado ou solicitador), age por mandato conferido por terceiro.

O mandato é o contrato segundo o qual uma das partes se obriga a praticar um ou mais actos por conta de outrem. Não haverá mandato na situação em que alguém se obriga a realizar com terceiro, por sua conta, um negócio jurídico.

Os actos em matéria tributária praticados por representante legal em nome do representado produzem efeitos na esfera jurídica deste, nos limites dos poderes de representação que lhe forem conferidos por lei ou por mandato (art.º 16.º n.º 1 da LGT).

É o caso do advogado que intervém na alienação de um imóvel enquanto mandatário (procurador). Não pode ser concebido como gestor de bens e direitos do sujeito passivo não residente aquele que se limita a agir naquela qualidade, pois a intervenção na mera alienação do bem não configura um acto de administração de bens.

Nestas condições o mandato não pode conferir qualquer responsabilidade solidária ou subsidiária ao mandatário pelo pagamento de impostos, porque ele realiza actos em nome e por conta do mandante, na esfera jurídica do qual se produzem os efeitos dos actos praticados.

Ou seja *"não é o simples interveniente formal, sem qualquer capacidade decisória ao nível do cumprimento das obrigações tributárias, que é solidariamente responsável, mas, sim, quando é cometido de funções tais, que lhe permita decidir ou interferir, aquando da decisão e cumprimento das obrigações fiscais" (conforme parecer n.º E-19 do Conselho Geral da Ordem dos Advogados).* " [2]

Em suma, as figuras do representante fiscal bem com do representante legal são distintas da figura do gestor de bens e direitos, não havendo em regra responsabilidade tributária no exercício daquelas duas funções desde que exercidas no âmbito e na medida em que lhes foram atribuídas.

Em face do exposto, não é qualquer pessoa que tenha uma relação com o sujeito passivo que é responsável solidário ou subsidiário pelas suas dívidas fiscais, mas apenas aquelas que assumam ou sejam incumbidas da direcção de negócios daquele, e que hajam no interesse e por conta dessa entidade.

Cidália Conceição

Associada Sénior

Lisboa, 4 de Dezembro de 2008

---

[1] Lei Geral Tributária Anotada, Vislis 2003, de Diogo Leite de Campos, Benjamim Rodrigues e Jorge Lopes de Sousa.

[2] In Revista da Ordem dos Advogados 50, pag. 31, "Da Representação Fiscal e do Gestor de Bens e Direitos".

O Novo Código do Trabalho

Algumas Alterações Relevantes

No passado dia 27 de Novembro de 2008, foi aprovada pela Comissão Parlamentar de Trabalho a redacção final do novo Código do Trabalho, tendo esta sido enviada para o Presidente da República para promulgação ou veto. Caso o Presidente da Republica tenha dúvidas quanto à constitucionalidade do clausulado, pode suscitar a fiscalização da legislação pelo Tribunal Constitucional, pelo que, neste caso, o novo Código do Trabalhado já não poderá entrar em vigor no próximo dia 1 de Janeiro de 2009, conforme previsto.

Em termos gerais, verifica-se que o actual Código irá sofrer alterações em praticamente todas as matérias e institutos. Assim, no que concerne à sistematização do Código irá verificar-se a inclusão da matéria regulada pela Regulamentação do Código, no próprio Código de Trabalho, verificando-se uma melhor organização das matérias que irá permitir uma maior facilidade na análise legal de cada instituto.

Relativamente à aplicação da lei no tempo, questão com elevada relevância atenta a breve entrada em vigor do novo Código do Trabalho, dispõe a lei que os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor do novo Código do Trabalho ficam sujeitos ao regime deste, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de facto ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento. Às situações constituídas ou iniciadas antes da entrada em vigor da nova lei relativas a (i) duração do período experimental e de contrato de trabalho a termo certo; (ii) prazos de prescrição e de caducidade, (iii) procedimentos para aplicação de sanções; e (iv) cessação de contrato de trabalho, não se aplica o regime estabelecido pelo novo Código do Trabalho.

Atenta a extensão das alterações ao Código do Trabalho (doravante CT), sublinhámos seis alterações que nos afiguram ter impacto relevante no quotidiano das empresas, recaindo a análise do diploma legal na óptica da gestão e organização do empregador.

1. A parentalidade e dispensas conexas

Uma das matérias que irá sofrer grandes alterações e que terá um acentuado impacto na organização e gestão da actividade empresarial, é a correspondente à protecção da maternidade e da paternidade.

O novo CT institui a figura da parentalidade que substitui os regimes de protecção da maternidade e paternidade. Esta alteração visa, essencialmente, estender ao pai os direitos que, actualmente, apenas são concedidos à mãe, seguindo-se, assim, uma lógica igualitarista. Neste sentido, substitui-se a terminologia pai e mãe por "trabalhadores progenitores" e maternidade e paternidade por "parentalidade".

Em termo práticos, verificar-se-á um aumento significativo das ausências ao trabalho porquanto, por um lado o período das licenças já existentes é alargado e, por outro, permite-se que o pai goze alternativamente a anteriormente denominada licença de maternidade.

A protecção na parentalidade passa a ter as seguintes modalidades: (i) licença parental inicial; (ii) licença parental exclusiva da mãe; (iii) licença parental inicial a gozar pelo pai em caso de impossibilidade da mãe; e (iv) licença parental exclusiva do pai.

– Licença parental inicial: A mãe e o pai trabalhadores têm direito a licença parental inicial de 120 ou 150 dias, cujo gozo podem partilhar após o parto. Esta licença pode sofrer um acrescento de 30 dias (180 dias) no caso de gozo, em exclusivo, por cada progenitor de um período consecutivo de 30 dias, ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

– Licença parental exclusiva da mãe: É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
– Licença parental inicial a gozar pelo pai em caso de impossibilidade da mãe: o pai pode gozar a totalidade do período de licença parental exclusiva da mãe, ou o período remanescente da licença;
– Licença parental exclusiva do pai: É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao parto, cinco dos quais gozados de modo consecutivo e imediatamente a seguir a este, acrescido de dez dias úteis de licença desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental por parte da mãe.

O pai passa a ter direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais. Não fica definido se o tempo de dispensa é calculado em horas, meios dias, dias, ou o estritamente necessário para a consulta. A relevância desta alteração vai depender exclusivamente da forma como o trabalhador e empregador vão acordar para a realização da dispensa.

Além da possibilidade do trabalhador faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de dez anos, o novo Código atribui ainda a possibilidade do trabalhador faltar até 15 dias quando se trate de assistência, inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos maiores de 10 anos.

2. Período experimental

Uma das alterações mais notadas ao actual Código do Trabalho é a duração do período experimental num contrato por tempo indeterminado que passa a ser de 180 dias (6 meses).

O novo CT prevê ainda que a duração do período experimental seja reduzida proporcionalmente ou excluída quando, em virtude da execução anterior, para o mesmo empregador ou grupo societário, de contrato a termo ou trabalho temporário para o mesmo posto de trabalho, ou realização de prestação de serviços com o mesmo objecto, o trabalhador tenha trabalhado por período inferior, igual ou superior ao período experimental do contrato a celebrar.

Exemplificando: O trabalhador A trabalhou para a empresa Y com um contrato de trabalho a termo certo de 5 meses que caducou. Passados uns meses, essa mesma empresa Y, contrata o trabalhador A por tempo indeterminado para exercer as mesma funções. De acordo com a nova lei, ao período de 180 dias, dever-se-á reduzir o tempo de trabalho realizado ao abrigo do contrato a termo – 5 meses (150 dias) -, sobrando 30 dias de período experimental.

A nova lei não determina qual o período anterior a que o empregador deve ter em atenção aquando da contratação do trabalhador, designadamente se é de 1 mês, de 1 ano, de 3 anos ou de 10 anos. Consideramos que o prazo anterior a ter em conta deverá ser apurado de acordo com critérios de boa-fé, sem nunca esquecer que o período experimental visa que o empregador avalie as aptidões do trabalhador em relação às funções a exercer e às características do posto de trabalho. Deste modo, consideramos que um prazo anterior demasiado longo (ex: superior a 3 anos) poderá ser manifestamente despropositado, porquanto quer o empregador poderá já não se recordar da prestação de trabalho efectuada pelo trabalhador, quer o posto de trabalho já poderá ter sofrido alterações atentos os frequentes desenvolvimentos tecnológicos e informáticos. Será interessante apurar o sentido que a doutrina e a jurisprudência irão dar a esta querela.

Deste modo, prevê-se que a burocratização da empresa vá aumentar, porquanto o empregador para além de possuir os registos dos trabalhadores seus subordinados terá que atender também aos registos de todas as sociedades pertencentes ao mesmo grupo.

Relativamente à denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental o novo CT afirma que se o contrato de trabalho durar mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de uma aviso prévio de 15 dias.

3. Contrato de trabalho a termo

a) Contrato de trabalho de muito curta duração

O novo Código cria a nova figura do contrato de trabalho de muito curta duração, que dispensa a forma escrita para os contratos celebrados em virtude da realização de actividades sazonais agrícolas ou para realização de evento turístico, de duração não superior a uma semana. O recurso a este tipo de contratos não pode exceder para o mesmo trabalhador uma duração total de 60 dias no mesmo ano civil.

Esta figura inovadora reconhece as necessidades temporárias de determinados sectores de actividade, todavia esquece-se de outros, como por exemplo os contrato de trabalho de curta duração decorrentes da realização de eventos desportivos ou de feiras pontuais.Questionamo-nos se para estes casos não será possível invocar a aplicação analógica da figura e respectivo regime legal.

b) Sucessão de contratos a termo

O novo CT institui a proibição de contratação a termo / / trabalho temporário ou prestação de serviços, pelo mesmo empregador ou sociedade que com ele tenha

estruturas organizativas comuns, para o mesmo posto de trabalho ou mesmo objecto, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato. Esta disposição vem estender a proibição de contratações a termo posterior, existente no actual Código, às contratações efectuadas ao abrigo de figuras distintas do contrato a termo, nomeadamente o trabalho temporário e prestações de serviços.

c) Duração do contrato a termo

O novo CT mantém a possibilidade de 3 renovações ao contrato a termo, mas impede que a duração total do contrato exceda 3 anos. Para os contratos a termo incerto é estabelecido um limite de 6 anos.

4. Os novos regimes legais

a) Trabalho intermitente

O novo CT inova com a criação da figura do trabalho intermitente, baseada na realidade do trabalho artístico de espectáculo. Neste tipo de contrato fica ao arbítrio das partes estabelecer a duração da prestação de trabalho (não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos 4 meses devem ser consecutivos), bem como o início e termo de cada período de trabalho. Durante o período de inactividade o trabalhador tem direito a receber uma retribuição que, salvo diversamente disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (doravante IRCT), será de 20% da retribuição base.

b) Adaptabilidade grupal

É criada a possibilidade do empregador aplicar o regime da adaptabilidade ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que, pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos e seja aplicada a mesma convenção colectiva aos trabalhadores. Caso não seja aplicada a mesma convenção colectiva e a proposta for aceite por pelo menos 75% dos trabalhadores dessa estrutura, o empregador pode aplicar o regime da adaptabilidade ao conjunto dos trabalhadores.

c) Banco de horas

Representa igualmente uma inovação na realidade actual, permitindo que por IRCT possa ser instituído o regime de banco de horas. Este regime prevê que o período normal de trabalho possa ser aumentado 4 horas diárias e atingir as 60 horas semanais, tendo o limite de 200 horas anuais. O IRCT deverá regular (i) a compensação do trabalho prestado em acréscimo, (ii) a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho e (iii) o período em que a redução do tempo de trabalho deve ter lugar.

d) Horário concentrado

O regime do horário concentrado poderá favorecer a articulação da actividade profissional do trabalhador com a pessoal, bem como necessidades especificas de certos sectores de actividade empresarial, nomeadamente nas empresas de laboração continua em que o aumento do decurso do turno de laboração é vantajoso.

Este regime permite o aumento do período normal de trabalho até 12 horas, para concentrar o trabalho em 3 ou 4 dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência de 45 dias.

5. Efeitos cessação do contrato no direito a férias

As empresas verão certamente com satisfação a alteração introduzida ao nível dos efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias. Assim, caso o contrato de trabalho cesse no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a doze meses, a retribuição de férias e respectivo subsídio a que o trabalhador tem direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

6. Despedimento

Sem alterações de fundo, o novo diploma passa a dispor que no procedimento disciplinar cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

Prevê ainda que, na eventualidade da entidade patronal despedir o trabalhador, este pode opor-se ao despedimento, mediante a apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados da recepção da comunicação de despedimento. Exige-se, nos casos em que se discuta a ilicitude do despedimento, que o tribunal se pronuncie sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento. Esta análise efectuada pelo juiz terá a sua relevância prática nos casos em que o procedimento disciplinar é ilícito por omissão de formalidades essenciais, mas os motivos invocados pelo empregador são válidos, porquanto, nestes casos, a indemnização corresponde apenas a metade do valor. Por último, verifica-se que caso seja declarada a ilicitude do despedimento, e na eventualidade do trabalhador exigir a sua reintegração, o empregador é condenado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento e não no mesmo posto de trabalho conforme disposto no actual Código.

Maria Barbosa
Associada
Lisboa, 4 de Dezembro de 2008

Notícias Societárias

Conferências e Publicações

A AMSA, através da sua associada Maria Barbosa, esteve presente no Seminário sobre o Novo Código de Trabalho que decorreu nos dias 12 e 13 de Novembro, organizado pelo IFE (International Faculty for Executives).

O associado sénior Filipe Lobo d'Ávila publicou, em co-autoria, uma colectânea de legislação comentada sobre arbitragem e mediação nos países de língua oficial portuguesa intitulada "A Arbitragem Voluntária e a Mediação de Conflitos", editada pela Almedina.

Participou, igualmente, na qualidade de orador, nos Serões da Justiça (iniciativa promovida pelo Instituto Superior de Gestão) com a apresentação "As decisões de gestão na Administração da Justiça. Os mecanismos de resolução alternativa de litígios", tendo participado, ainda, nas II Jornadas de Prática Arbitral da Associação Portuguesa de Arbitragem.

O Professor Dr. José Lamego, publicou recentemente o artigo intitulado "A Argumentação Transcendental em Kelsen", inserido nos "Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascenção", Primeiro Volume, editado pela Almedina.

Novos Estagiários

A AMSA conta com novos estagiários para as áreas de Corporate e Contencioso e para o departamento de Angola, reforçando o crescimento orgânico, através da formação de novos advogados, e no crescimento para novos mercados, in casu, para o mercado Angolano.

Castro Tomás, nasceu em 1975, de nacionalidade Angolana, licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto (2008). Integrou a AMSA em Outubro do presente ano reforçando o departamento de direito Angolano da sociedade.
Línguas: Português e Inglês.

Helena Athayde Varela, nasceu em 1984, licenciada pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra tendo frequentado no ano de 2006, ao abrigo do programa Sócrates, a Universidade Federal da Bahia, Brasil. Integrou a AMSA também em Outubro do presente ano, reforçando o departamento de contencioso.
Línguas: Português e Inglês.

Maria Bobone Villax, nasceu em 1985, licenciada pela Faculdade de Direito da Universidade Católica de Lisboa, tendo frequentado, ao abrigo do programa Erasmus, a Faculdade de Direito de Liège, na Bélgica. Coordenadora de comunicação na Associação Acredita Portugal.
Línguas: Português, Inglês e Francês.

Nova Legislação

Decreto-Lei n.º 195/2008 de 6 de Outubro: Procede à terceira alteração e à republicação do Decreto-Lei n.º 267/2002, de 26 de Novembro, que estabelece os procedimentos e define as competências para efeitos de licenciamento e fiscalização de instalações de armazenamento de produtos do petróleo e postos de abastecimento de combustíveis.

Decreto-Lei n.º 209/2008 de 29 de Outubro: Estabelece o regime de exercício da actividade industrial (REAI) e revoga o Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de Abril, e respectivos diplomas regulamentares.

Decreto Regulamentar n.º 20/2008 de 27 de Novembro: Estabelece os requisitos específicos relativos às instalações, funcionamento e regime de classificação de estabelecimentos de restauração ou de bebidas.

Decreto-Lei n.º 237/2008 de 15 de Dezembro: Estabelece um regime transitório de adaptação das regras de determinação do lucro tributável em sede de IRC à nova regulamentação contabilística aplicável ao sector segurador e procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 35/2005, de 17 de Fevereiro, dispensando as entidades seguradoras que aplicam o novo plano contabilístico da obrigação de manter a contabilidade organizada em conformidade com a normalização contabilística nacional.

Caso o leitor queira obter uma cópia das leis mencionadas ou outras por favor contacte este escritório.
Traduções podem ser fornecidas a custo.
NEWSLETTER
Periodicamente publicada por:
Abreu & Marques e Associados, Sociedade de Advogados, RL
Editores:
Jorge de Abreu (Sócio Fundador) e-mail: jorge.abreu@amsa.pt
Colaboradores:
Cidália Conceição (Associada Sénior) e-mail: cidalia.conceicao@amsa.pt
Maria Barbosa (Associada) e-mail: maria.barbosa@amsa.pt
Caso deseje cópias adicionais ou queira colocar questões sobre os assuntos aqui discutidos, por favor contacte em pessoa ou envie um e-mail para uma das pessoas em cima mencionadas

Rua Filipe Folque 2 - 4 andar
1069-121 Lisboa - Portugal
Tel: (+351) 21 330 71 00
Fax: (+351) 21 314 74 91
E-mail: amsa@amsa.pt
Website: www.amsa.pt