



Nova Lei Geral do Trabalho – Principais Alterações

No passado dia 27 de Dezembro, foi publicada no Diário da República a Lei n.º 12/23, que aprova a nova Lei Geral do Trabalho (nova LGT), que entra em vigor no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação.

A nova LGT veio revogar a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho e toda a legislação avulsa que a contrarie.

Destacamos as seguintes principais alterações introduzidas pela nova LGT:

1. Reposição da regra de que o Contrato de Trabalho deve ser celebrado por tempo indeterminado;
2. O Contrato de Trabalho por tempo determinado deve ser obrigatoriamente reduzido a escrito, passando a estar legalmente previstas as situações em que é admitida a celebração do contrato de trabalho por tempo determinado, bem como a redução do limite máximo deste tipo de contratos de acordo com cada situação que fundamenta a sua celebração (a duração pode variar entre 6 meses a 5 anos);

Exemplos de situações em que é legalmente admitida a celebração do contrato por tempo determinado:

- Substituição de trabalhador temporariamente ausente;
- Actividade temporariamente limitada;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal do empregador;
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil; e
- Lançamento de actividades de duração incerta.

Os contratos por tempo determinado celebrados ao abrigo da Lei 7/15 de 15 de Junho, mantêm-se em vigor ao abrigo da referida Lei até à data da sua caducidade.

Se, à data da caducidade do contrato, as partes pretenderem renovar o contrato, o mesmo terá de ser renovado já nos termos da Nova LGT.

3. A introdução de uma secção ligada aos direitos de personalidade, referente à liberdade de expressão e opinião, à integridade física e moral, à reserva da intimidade da vida privada, à protecção de dados pessoais, testes e exames médicos, meios de vigilância à distância, e à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação;
4. Os contratos celebrados com menores deixaram de carecer de expressa autorização dos pais ou tutores;
5. Introdução de novas modalidades de contratos especiais, nomeadamente: o contrato de teletrabalho, o contrato em comissão de serviço, o contrato de trabalho desportivo e o contrato de trabalho artístico;
6. Aumento do catálogo das medidas disciplinares, com a inclusão da despromoção temporária de categoria e a suspensão do trabalhador com perda parcial da retribuição;
7. A convocatória do trabalhador no âmbito do processo disciplinar passa a poder ser efectuada através do correio electrónico corporativo do trabalhador;
8. Passa a ser proibida a instauração de processo disciplinar durante o período de férias do trabalhador;
9. Introdução do dever de pronuncia por parte dos sindicatos no âmbito do processo disciplinar;
10. Alargamento do prazo para entrada em vigor dos regulamentos internos;
11. A inserção da figura da “mobilidade de trabalhadores”, para empregadores inseridos no mesmo grupo empresarial;
12. Inserção da modalidade de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares;
13. Alteração das regras de descanso compensatório extraordinário em caso de prestação de trabalho extraordinário;
14. Admissão da acumulação de férias por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora;
15. Introdução do direito à indemnização por despesas e prejuízos materiais resultantes do adiamento ou suspensão do gozo de férias marcadas;
16. Introdução da licença de paternidade de 1 dia, por ocasião do nascimento de filho, sem desconto salarial e atribuição da licença complementar de 7 dias úteis não remunerados;
17. Alargamento do leque das faltas justificadas;
18. Alteração do período e da remuneração devida em caso de faltas por acidente ou doença comum;
19. Redução do período para a realização de faltas justificadas para assistência médica pós-parto e atribuição do mesmo direito de assistência ao cônjuge;
20. Eliminação dos descontos das férias do trabalhador como efeito das faltas injustificadas;

FTL ADVOGADOS

21. Inserção do capítulo referente à valorização do trabalho, avaliação de desempenho, remuneração e outros direitos económicos e sociais do trabalhador;
22. Inserção da secção referente à promoção social e cultural dos trabalhadores;
23. Inserção do assédio sexual como fundamento de justa causa para despedimento disciplinar e despedimento indirecto;
24. Previsão, no processo de despedimento por causas objectivas e no despedimento colectivo, dos critérios legais de preferência para a selecção dos trabalhadores a despedir (qualificação ou experiência profissional / antiguidade) e alteração do número de postos de trabalho abrangidos para ser considerado despedimento colectivo;
25. Eliminação dos regimes mais favoráveis em função da dimensão do empregador (grandes/médias ou pequenas empresas), quanto à duração do contrato de trabalho por tempo determinado, quanto aos complementos salariais, quanto ao regime das faltas por doença e quanto às compensações por cessação do contrato de trabalho, entre outras matérias;
26. Alteração do prazo para impugnação judicial do despedimento;
27. Eliminação da precedência obrigatória de uma fase de conciliação ou mediação nos conflitos de trabalho.



Filipa Tavares de Lima
Sócia

Tel: +244 921 835 116
Email: filipa.lima@ftl-advogados.com



Érica Palhares
Associada

Tel: +244 928 986 223
E-mail: erica.palhares@ftl-advogados.com

Para mais informações acerca do conteúdo destas notícias de direito, queira contactar | For more information about the content of these legal news, please contact: info@ftl-advogados.com