



Alterações ao Código do Trabalho

A presente informação vem dar a conhecer, de forma breve, as principais alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro, com impacto, designadamente, no Código do Trabalho (“CT”) e no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (“Código Contributivo”).

A - Alterações ao Código do Trabalho

Período Experimental

O limite máximo do período experimental aplicável aos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, passa a ser de 180 dias.

O período de estágio profissional anteriormente realizado para a mesma actividade e para o mesmo empregador passa a ser contabilizado para efeitos de redução ou exclusão do período experimental do contrato de trabalho, tal como já acontecia com anterior (i) contrato a termo para a mesma actividade, (ii) contrato de trabalho temporário para o mesmo posto e (iii) contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto.

Formação Profissional

O número mínimo de horas de formação contínua que deve ser prestado pelo empregador ao trabalhador aumenta de 35 para 40 horas anuais. No caso de um trabalhador contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, mantém-se o número mínimo de horas de formação proporcional à duração do contrato.

Contrato de Trabalho a Termo

É eliminada a possibilidade de os Instrumentos de Regulamentação Colectiva (IRCTs) afastarem o regime do contrato a termo previsto no CT, mesmo que em sentido mais favorável ao trabalhador. Tal impossibilidade apenas não se aplica ao elenco de situações consideradas como necessidades temporárias da empresa e às regras de preferência na admissão de trabalhadores a termo.

A contratação a termo justificada pelo lançamento de nova actividade de duração incerta ou por início de funcionamento de empresa ou estabelecimento fica limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores, assim se reduzindo o limite anteriormente estabelecido de 750. A nova lei esclareceu, ainda, que este motivo apenas será válido nos dois anos subsequentes à ocorrência dos factos que lhe deram origem.

São excluídos como motivos para contratação a termo a procura de primeiro emprego e o desemprego de longa duração, ficando apenas previsto o desemprego de muito longa duração, ou seja, de pessoas com 45 anos ou mais, inscritas no centro de emprego há, pelo menos, 25 meses.

Quanto à sua duração, os contratos a termo certo passam a ter a duração máxima de 2 anos (em vez de 3), não podendo a duração total das respectivas renovações, até ao limite de 3, exceder a do seu período inicial.

Por seu turno, os contratos a termo incerto passam a ter a duração máxima de 4 anos (em vez de 6).

É consagrado o direito do trabalhador ao pagamento da compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo, mesmo nos casos em que a sua não renovação esteja expressamente prevista.

Por fim, é aumentada a duração dos contratos de muito curta duração de 15 para 35 dias e generalizada a sua aplicação a todos os sectores que registem um acréscimo excepcional e substancial de actividade.

Banco de Horas

É eliminada a figura do banco de horas individual. Os acordos desta natureza que estejam em vigor cessarão de forma automática no prazo de um ano a contar da data da entrada em vigor da nova lei.

Por outro lado, prevêem-se novas regras para a implementação do regime de banco de horas grupal, o qual passa a poder ser aplicado, por período não superior a quatro anos, se aprovado por referendo, sujeito a regras próprias, com o voto favorável de, pelo menos, 65% dos trabalhadores a abranger.

Trabalho Intermitente

O período anual mínimo de prestação de trabalho a tempo completo é reduzido para 5 meses (em vez de 6), devendo o trabalho consecutivo corresponder a, pelo menos, 3 meses (em vez de 4).

A lei passa a prever que, nos casos em que o trabalhador exerça outra actividade profissional durante o período de inactividade, o montante da retribuição auferida é deduzido à compensação retributiva paga pelo empregador.

Trabalho Temporário

Em caso de cedência de trabalhador temporário a utilizador sem que tenha sido celebrado o respectivo contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, aquele deverá ser integrado na empresa utilizadora – e não na empresa de trabalho temporário –, em regime de contrato de trabalho sem termo.

A lei passa a prever a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário que omita qualquer uma das menções obrigatórias legalmente previstas.

É introduzido um limite máximo de 6 renovações para os contratos de trabalho temporário a termo certo, com excepção dos casos em que os mesmos são celebrados para substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador (doença, acidente, licenças parentais e situações análogas).

Finalmente, o IRCT aplicável aos trabalhadores da empresa utilizadora passa a aplicar-se automaticamente ao trabalhador temporário, e não apenas após 60 dias de prestação de trabalho.

Contratação Colectiva

A escolha, pelos trabalhadores, do IRCT aplicável, sempre que a entidade empregadora aplique mais do que um instrumento, apenas poderá ocorrer quando aqueles se integrarem nos sectores de actividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

As disposições constantes de IRCTs que se afigurem contrárias a normas do CT devem ser

modificadas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses subsequentes à entrada em vigor da nova lei, i.e. 01.10.2019, sob pena de nulidade.

São introduzidas novas regras quanto ao regime de cessação e sobrevivência de IRCTs.

Resolução do Contrato por Prática de Assédio

O trabalhador passa a ter direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa por «prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores».

Simultaneamente, passa a ser qualificada como abusiva a sanção disciplinar aplicada pelo empregador motivada pelo facto de o trabalhador (i) alegar ser vítima de assédio ou (ii) ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional fundado em prática de assédio.

B – Entrada em Vigor

A legislação em análise entra em vigor no dia 01.10.2019, não se aplicando (i) aos contratos de trabalho a termo, no que respeita à admissibilidade, renovação e duração, nem (ii) aos contratos de trabalho temporário, no que respeita à renovação, sempre que tais contratos tenham sido celebrados antes da data supra referida.

Sublinhamos que a matéria referente ao alargamento do período experimental, à generalização e facilitação do recurso aos contratos de muito curta duração e à caducidade da contratação colectiva foram recentemente remetidas ao Tribunal Constitucional para fiscalização sucessiva, o que pode significar novas alterações a curto prazo.

C - Alterações ao Código Contributivo

Passa a prever-se que, a partir de 01.01.2020, uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, destinada à protecção na eventualidade de desemprego.

Assim, as entidades empregadoras que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor (publicado no primeiro trimestre de cada ano civil em Portaria para o efeito), passarão a ter de pagar uma taxa contributiva adicional, de aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo de 2%.

Este regime não se aplica (i) aos contratos de trabalho a termo celebrados para substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade ou em situação de incapacidade para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias, (ii) a contratos de muito curta duração e (iii) aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo.

Contactos:

Inês Reis- ines.reis@pbbr.pt

Inês Oom de Sacadura - ines.osacadura@pbbr.pt