

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

PROPOSTA DE LEI N.º 136/XIII – ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO, DO CÓDIGO CONTRIBUTIVO E DA REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

ENQUADRAMENTO

PROPOSTA DE LEI N.º 136/XIII

No dia 4 de junho de 2018, foi aprovada em Conselho de Ministros a Proposta de Lei n.º 136/XIII que visa alterar o Código do Trabalho, o Código Contributivo e a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho.

A aprovação da referida Proposta de Lei surge na sequência da aprovação, também em Conselho de Ministros, do Programa de Ação para Combater a Precariedade e Promover a Negociação Coletiva.

A referida Proposta de Lei foi discutida e aprovada na Generalidade pela Assembleia da República no dia 6 de julho de 2018, aguardando-se a sua votação na Especialidade.

Sem prejuízo das eventuais alterações à Proposta de Lei que possam advir da discussão e votação na Especialidade, a extensão e relevância das alterações propostas, bem como o impacto que as mesmas terão na atividade das Empresas, justifica a elaboração e divulgação do presente *Briefing*.

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Com o *“objetivo de combater a precariedade, reduzir os níveis de segmentação do mercado de trabalho e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”*, vem a presente Proposta de Lei propor a alteração do Código do Trabalho em matérias fundamentais para o funcionamento das empresas e relativamente à quais se destacam as seguintes propostas:

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

REGIME DO PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR

OS IRCTS DEIXARÃO DE PODER PREVER
ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS MAIS BAIXOS
QUE OS PREVISTOS NO CÓDIGO DO TRABALHO

REGIME DA CONTRATAÇÃO A TERMO RESOLUTIVO

REGIME REGRA DE QUE O REGIME DA
CONTRATAÇÃO A TERMO RESOLUTIVO NÃO
PODE SER ALTERADO POR IRCT

1. PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

A Proposta de Lei em referência pretende impedir que os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante apenas designados por “IRCT”) possam diminuir ou afastar o pagamento de trabalho suplementar de acordo com as normas fixadas no Código do Trabalho.

Com efeito, prevê-se no artigo 268.º, n.º 1 do Código do Trabalho que o trabalho suplementar deva ser pago com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O número 3 do mesmo artigo prevê a possibilidade de o regime de pagamento instituído pelo Código do Trabalho ser afastado por IRCT, isto é, um IRCT tanto poderia aumentar os acréscimos previstos no Código de Trabalho, como diminuí-los ou eliminá-los.

A Proposta de Lei propõe agora a revogação do referido número 3, prevendo, no entanto, que os IRCTs só poderão afastar o regime legal caso disponham em sentido mais favorável ao trabalhador.

2. TERMO RESOLUTIVO

Uma das principais propostas de alteração ao Código do Trabalho reconduz-se à alteração do regime da contratação a termo resolutivo.

De acordo com a Proposta de Lei prevê-se que o regime de contratação a termo resolutivo não pode ser alterado por IRCT, com exceção da previsão de situações que consubstanciam necessidades temporárias das empresas, bem como quanto ao regime indemnizatório previsto para os trabalhadores afetados pelo incumprimento das regras de preferência.

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO COM FUNDAMENTO LANÇAMENTO DE NOVA ATIVIDADE DE DURAÇÃO INCERTA, BEM COMO DO FUNCIONAMENTO DE EMPRESA OU DE ESTABELECIMENTO, PERTENCENTE A EMPRESA COM MENOS DE 250 TRABALHADORES TEM UM LIMITE DE DOIS ANOS QUE SE CONTABILIZAM DESDE ESSES FATOS

ELIMINAÇÃO DA POSSIBILIDADE DE RECORRER À CONTRATAÇÃO A TERMO QUANTO A TRABALHADORES À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO.

REDUÇÃO DE UM ANO DE DURAÇÃO MÁXIMA PARA A MAIORIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CELEBRADOS PELOS EMPREGADORES

A Proposta de Lei vem ainda concretizar um entendimento jurisprudencial existente quanto à limitação da possibilidade de contratação a termo resolutivo quando esteja em causa o lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores. Assim, estabelece-se que a possibilidade de contratação a termo com a utilização deste motivo justificativo fica limitada a um período temporal de dois anos posteriores a qualquer um desses factos. Caso seja celebrado um contrato a termo na pendência do período de dois anos, a duração máxima do referido termo ficará limitada ao período temporal necessário para perfazer os referidos dois anos. Nestes termos, caso seja, por exemplo, constituída uma empresa em janeiro e seja contratado a termo um trabalhador em junho, a duração total do contrato a termo não poderá ser superior a 18 meses.

Prevê-se ainda a eliminação da possibilidade de recorrer à contratação a termo quanto a trabalhadores à procura do primeiro emprego. Esta alteração enquadra-se no combate à precariedade no emprego na medida em que, de acordo com a orientação unânime dos tribunais portugueses, considerava-se que um trabalhador se encontrava à procura do primeiro emprego até que o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho a tempo indeterminado. Assim, o mesmo trabalhador poderia, caso nunca tivesse uma relação de trabalho a tempo indeterminado, ser sucessivamente contratado a termo por vários empregadores. Deste modo, a figura da contratação a termo por motivos objetivos ficará restringida, além das situações previstas no parágrafo anterior, a trabalhadores em situação de desemprego de longa duração.

Ainda quanto ao regime da contratação a termo, a Proposta de Lei visa reduzir substancialmente a duração máxima dos contratos a termo e alterar o sistema de renovações. Deste modo, prevê-se que no caso de contrato de trabalho a termo certo, o mesmo não possa ter uma duração superior a dois anos, o que implicará a redução de um ano de duração máxima para a maioria dos contratos de trabalho a termo celebrados pelos empregadores. Apesar de o número máximo de renovações para os contratos a termo certo se manter em três, prevê-se agora que a duração total das renovações não possa exceder a duração do período

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

OBRIGATORIEDADE DE PAGAMENTO DA
COMPENSAÇÃO EM TODAS AS SITUAÇÕES DE
CADUCIDADE

PERÍODO EXPERIMENTAL

AUMENTA-SE PARA 180 DIAS O PERÍODO
EXPERIMENTAL DOS TRABALHADORES QUE NÃO
POSSUAM ESPECIAIS QUALIFICAÇÕES E QUE SE
ENCONTREM À PROCURA DO PRIMEIRO
EMPREGO.

REDUÇÃO OU EXCLUSÃO DO PERÍODO
EXPERIMENTAL HAVENDO CONTRATO DE
ESTÁGIO PROFISSIONAL PARA A MESMA
ATIVIDADE

inicial. Assim, caso fosse celebrado um contrato a termo certo de seis meses, a duração máxima do contrato ficaria limitada a um ano.

Já quanto à duração máxima dos contratos de trabalho a termo resolutivo incerto, pretende-se que a duração máxima dos mesmos seja diminuída de seis para quatro anos.

Pretende-se ainda estender o âmbito de aplicação aos contratos de muito curta duração, prevendo-se a possibilidade de celebração deste tipo de contratos, não sujeitos a forma escrita, para necessidades de duração não superior a 35 dias, o que representa um aumento da duração que atualmente se encontra limitada a 15 dias.

Por fim, consagra-se expressamente a obrigatoriedade de pagamento da compensação prevista para situações de caducidade do contrato a termo nas situações em que a caducidade opera automaticamente através da determinação da não renovação do contrato no seu termo.

3. PERÍODO EXPERIMENTAL

Como forma de compensação pela eliminação da possibilidade de serem contratados a termo resolutivo trabalhadores à procura do primeiro emprego, propõe-se a introdução da possibilidade de fixação de um período experimental de 180 dias para estes trabalhadores, o qual se encontra atualmente reservado para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que desempenhem funções de confiança.

Ainda quanto ao período experimental, a Proposta de Lei prevê a redução ou exclusão do período experimental relativamente a trabalhadores que tenham celebrado e executado um contrato de estágio profissional para a mesma atividade, consoante a duração desse contrato haja sido inferior ou igual ou superior à duração do período experimental. Trata-se, portanto, de uma extensão de um regime já existente, mas cuja aplicação se encontra prevista unicamente

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

TRABALHO INTERMITENTE

para os contratos a termo, para os contratos de trabalho temporário ou para os contratos de prestação de serviço.

4. TRABALHO INTERMITENTE

Outra das principais alterações propostas na Proposta de Lei é a reformulação do regime jurídico do trabalho intermitente.

Deste modo, propõe-se a redução da prestação obrigatória de trabalho anual a tempo completo de seis para cinco meses, bem como do período consecutivo de prestação de trabalho de quatro para três meses.

Prevê-se ainda que o trabalhador passe a estar obrigado a informar o empregador quando passe a exercer outra atividade no período de inatividade, bem como que a remuneração que aufera nessa atividade seja deduzida à compensação retributiva que lhe é devida nesse período.

TRABALHO TEMPORÁRIO

5. TRABALHO TEMPORÁRIO

Propõe-se que se passem a considerar nulos os contratos de utilização que não contenham alguma das seguintes menções:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contato;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

h) Data da celebração do contrato.

Caso o contrato venha a ser declarado nulo pela omissão de alguma das menções obrigatórias elencadas, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

Propõe-se ainda que, salvaguardadas as informações confidenciais, deva constar do contrato de trabalho temporário o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização, o que, com base na redação vigente do artigo 181.º do Código do Trabalho, atualmente não sucede.

Ainda relativamente ao contrato de trabalho temporário, prevê-se a imposição de uma limitação de seis renovações quando o mesmo seja celebrado a termo certo e não vise a substituição de trabalhador ausente ou que se encontre impedido de trabalhar, bem como se procura restringir expressamente a possibilidade de renovação à manutenção do motivo justificativo para o trabalho temporário.

Por outro lado, propõe-se a eliminação da necessidade de prestação de trabalho por 60 dias por parte do trabalhador temporário para a aplicação do IRCT aplicável aos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções, passando a mesma a ser imediata.

Por fim, propõe-se agravar o quadro contraordenacional nesta matéria, ao prever-se a aplicação de contraordenações graves (atualmente são leves), bem com a considerar-se a existência da prática de contraordenação a omissão ou previsão desconforme no contrato de trabalho temporário do motivo justificativo utilizado no contrato de utilização.

6. BANCO DE HORAS

Outras das principais alterações propostas na Proposta de Lei é a eliminação do regime de Banco de Horas individual e a alteração do regime de Banco de Horas Grupal.

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

ELIMINAÇÃO DO REGIME DE BANCO DE HORAS INDIVIDUAL E A ALTERAÇÃO DO REGIME DE BANCO DE HORAS GRUPAL

Nesse sentido, prevê-se que o Banco de Horas passe apenas a ser instituído por IRCT ou quando a maioria dos trabalhadores de uma empresa o aceite (grupál).

Deste modo, sempre que se queira impor um regime de Banco de Horas Grupál a trabalhadores de uma única equipa, de toda uma secção ou de uma unidade económica, deverá submeter-se um projeto de Banco de Horas a referendo (o qual deve conter um conjunto de informações descritas exaustivamente no Código). O projeto deverá ser publicitado e comunicado à ACT com uma antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

Para que o projeto de Banco de Horas seja aceite, o mesmo terá de ser aprovado por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos, podendo, nesse caso, abranger os restantes trabalhadores. Caso o projeto não seja aprovado, o empregador apenas pode realizar novo referendo um ano após o anterior. Sempre que o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de Banco de Horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da ACT.

O Regime de Banco de Horas Grupál vigorará igualmente para novos trabalhadores desde que, ao tempo da aplicação, se mantenham 65% dos trabalhadores que aprovaram o projeto de Banco de Horas.

A aplicação do Banco de Horas Grupál cessará, sempre que, decorridos dois anos de aplicação, pelo menos um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar novo referendo e o mesmo não seja realizado no prazo de 60 dias ou for rejeitado pelos trabalhadores. Nesse caso, o regime de Banco de Horas cessará no prazo de 60 dias contados da realização do referendo, devendo o empregador compensar o trabalho realizado em acréscimo dentro desse prazo.

ESCOLHA DE CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL POR TRABALHADOR NÃO FILIADO

LIMITAÇÃO DO DIREITO DE ESCOLHA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO POR TRABALHADOR NÃO FILIADO

7. ESCOLHA DE CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL POR TRABALHADOR NÃO FILIADO

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

DENÚNCIA E CADUCIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA

Como “*forma de incentivar a filiação sindical*”, a Proposta de Lei vem propor a limitação do direito de escolha de Convenção Coletiva de Trabalho (doravante apenas designada por “CCT”) ou decisão arbitral aplicável no âmbito de uma empresa por um trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical.

Nesse sentido, a Proposta de Lei começa por esclarecer que o trabalhador não filiado apenas poderá optar pela aplicação de determinada CCT ou decisão arbitral caso o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

Por outro lado, e ao contrário do que se prevê no regime vigente, o trabalhador apenas poderia optar pela aplicação de determinada CCT ou decisão arbitral nos três meses posteriores à sua entrada em vigor ou, quando posterior, nos três primeiros meses de início de execução do contrato de trabalho.

De igual modo, pretende igualmente limitar-se o tempo de aplicação da CCT escolhida pelo trabalhador, prevendo-se a sua aplicação pelo período máximo de um ano ou até à cessação da sua vigência quando ocorrer em momento anterior.

Passa ainda a prever-se a cessação imediata da aplicação da CCT quando o trabalhador revogue a sua escolha, deixando a mesma de ser aplicável por um ano contado dessa revogação.

Por fim, propõe-se ainda que o trabalhador apenas possa optar pela CCT que deseja ver aplicada uma única vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas CCT ou decisões arbitrais.

8. DENÚNCIA E CADUCIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA

A Proposta de Lei pretende ainda introduzir alterações no regime de denúncia, e caducidade de CCT.

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

ARBITRAGEM PARA SUSPENSÃO DO PERÍODO DE SOBREVIGÊNCIA E MEDIAÇÃO

CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

Nesse sentido, propõe-se que quando alguma das partes proceda à denúncia de determinada CCT, deverá a comunicação ser acompanhada de fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime que motivam tal denúncia. Prevê-se ainda a obrigação de a parte autora da denúncia remeter, no prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, cópia da mesma e de proposta negocial global à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Por outro lado, prevê-se ainda uma nova causa de cessação de CCT que se reconduz à sua caducidade decorrente da extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes, prevendo-se que, contudo, em algumas situações, a CCT poderá permanecer aplicável, ainda que com natureza distinta.

Por fim, propõe-se que os efeitos produzidos pela aplicação de CCT caduca nas relações de trabalho se devam manter, além dos relativos à retribuição, categoria, duração do tempo de trabalho, regimes de proteção social, os relativos à parentalidade e segurança e saúde do trabalho.

9. ARBITRAGEM PARA SUSPENSÃO DO PERÍODO DE SOBREVIGÊNCIA E MEDIAÇÃO

A Proposta de Lei propõe criar-se uma nova modalidade de arbitragem a requerer por qualquer das partes no período entre 90 e 60 dias antes do termo do período de sobrevivência de CCT para decidir sobre a possibilidade de suspensão temporária do prazo de sobrevivência, a qual não poderá ser superior a quatro meses. O prazo apenas será suspenso no caso de o tribunal arbitral entender existir uma probabilidade séria de as partes chegarem a acordo com vista à revisão da CCT ou da celebração de um novo instrumento.

Decidindo-se suspender o prazo de sobrevivência, a negociação da CCT denunciada é realizada no âmbito de um processo de mediação cujo mediador será o presidente do tribunal arbitral que decidiu suspender o prazo.

10. CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

Outra das principais medidas que a Proposta de Lei prevê é a criação de uma Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva. Esta contribuição adicional, que terá aplicação progressiva, poderá ascender a 2% sobre o valor anual de remunerações base relativas a contratos a termo resolutivo e será devida sempre que os empregadores apresentem no mesmo ano civil um peso de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor e que é definido anualmente por Portaria. A responsabilidade de pagamento da contribuição adicional recairá exclusivamente sobre o empregador.

Encontram-se, no entanto, excluídos do calculo do peso de contratação a termo resolutivo, os contratos a termo resolutivo para substituição de trabalhador que se encontre a gozar de licença de parentalidade, os contratos a termo resolutivo para substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias, os contratos de muito curta duração e ainda o que sejam celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

Por forma a evitar situações de falsas declarações, a Proposta de Lei propõe ainda a criação de um quadro contraordenacional próprio que prevê que as falsas declarações com o intuito de isentar a entidade empregadora da contribuição adicional constitui contraordenação muito grave, sendo notificada a ACT para o efeito.

Por fim, propõe-se ainda revogar o regime de adequação da taxa contributiva à modalidade de contrato de trabalho, o qual, apesar de prever um regime de redução da taxa contributiva a cargo do empregador para contratos de trabalho celebrados a tempo indeterminado e de um agravamento dessa mesma taxa para contratos de trabalho celebrados a termo resolutivo, nunca foi aplicado por falta de regulamentação para o efeito.

**ALTERAÇÕES À LEI N.º
105/2009, DE 14 DE
SETEMBRO**
REGULAMENTAÇÃO DO
REFERENDO SOBRE O PROJETO
DE BANCO DE HORAS GRUPAL

Briefing Laboral #37

Janeiro 2019

APLICAÇÃO NO TEMPO

Regime transitório

Por fim, é alterada a Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro que regulamenta o Código do Trabalho, de forma a regulamentar-se o procedimento a adotar para a convocação e realização do referendo sobre o projeto de Banco de Horas Grupal.

A Proposta de Lei prevê que a nova redação do Código de Trabalho seja aplicável aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos já ocorridos.

Prevê-se ainda que todas as Cláusulas de IRCT contrários às normas previstas na nova redação devam ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses após a entrada em vigor da Proposta de Lei, sob pena de nulidade.

De igual modo prevê-se que os regimes de Banco de Horas Individual que se encontrem em aplicação cessem no prazo de um ano da entrada em vigor da Proposta de Lei.

Por fim, ficariam ainda salvaguardados os contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados antes da entrada em vigor da Proposta de Lei, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, bem como à renovação dos contratos de trabalho temporário celebrados antes da sua entrada em vigor.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com