

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO E AO CÓDIGO CONTRIBUTIVO

ENQUADRAMENTO

LEI N.º 93/2019, QUE ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E O CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DOS SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

TRABALHADORES À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO E DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

Foi publicada, no dia 4 de Setembro, a Lei n.º 93/2019, que altera, pela décima quinta vez, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e respetiva regulamentação e o Código dos Regimes Contributivos dos Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro.

O diploma introduz alterações muito significativas que destacamos na presente Briefing.

ALTERAÇÕES NO REGIME DE CONTRATAÇÃO DOS “TRABALHADORES À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO” OU “DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO”

As situações de “*trabalhadores à procura de primeiro emprego*” ou “*desempregados de longa duração*” deixam de constituir motivo atendível para a celebração de contrato de trabalho a termo. Mantém-se **apenas**, como motivo para a contratação a termo, a situação de “desemprego de **muito** longa duração”.

Em contrapartida, o **período experimental** para os contratos de trabalho sem termo celebrados para os “*trabalhadores à procura de primeiro emprego*” ou “*desempregados de longa duração*” passa a ter uma **duração de 180 dias**.

A proposta inicial do Partido Socialista continha um conjunto de “normas anti-abuso”, que definiam que, nestes casos, o empregador só poderia denunciar os contratos sucessivamente celebrados três vezes, as quais não foram aprovadas pela maioria parlamentar.

Já alguma doutrina se manifestou no sentido de considerar que este novo regime pode suscitar questões de inconstitucionalidade.

ALTERAÇÕES NO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

O regime do contrato de trabalho a termo certo deixa de poder ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, **com exceção** do elenco das situações que podem ser consideradas como “necessidade temporária da empresa” e da preferência de admissão de trabalhadores contratados a termo.

Como acima referido, deixa de ser possível a contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração, mantendo-se a possibilidade de contratação a termo de **desempregado de muito longa duração**.

A **duração máxima** do contrato de trabalho a **termo certo**, incluindo renovações, diminui de três para **dois anos** e a duração máxima do contrato de **trabalho a termo incerto** de seis para **quatro anos**.

O início de funcionamento da empresa ou estabelecimento mantém-se como motivo justificativo para contratação de trabalhador a termo certo, mas prevê-se o seguinte:

- a) O contrato não pode exceder os dois anos **posteriores ao início do motivo justificativo**;
- b) Fica restrita às empresas com menos de 250 trabalhadores (e já não 750).

As **renovações do contrato de trabalho a termo certo** passam a não poder exceder a duração do **período inicial do contrato**. Assim, se o contrato inicial teve uma duração de seis meses, o contrato continua a poder ser renovado três vezes, mas estas renovações não podem exceder os seis meses.

ALTERAÇÕES NO REGIME DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo passa a ter um **limite de seis renovações** (que não existia). Esta regra não se aplica a contratos de trabalho temporários para substituição de trabalhador ausente, desde que essa ausência não seja imputável ao empregador.

De forma a que o trabalhador temporário possa controlar a legalidade da justificação aposta no contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário **passa a incluir, obrigatoriamente**, a informação sobre o **motivo subjacente à celebração do**

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

contrato de utilização entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora que a ela recorreu.

Sendo o **contrato de utilização irregular**, a empresa de trabalho temporário fica obrigada a **integrar o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo**. No caso de o trabalhador temporário ser cedido ao utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada, sem ter sido celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente na empresa utilizadora, passa a ser aplicado ao trabalhador temporário desde o primeiro dia de trabalho (e não no final de 60 dias).

ALTERAÇÕES NO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTES

O período mínimo de prestação de trabalho anual ao abrigo do contrato de trabalho intermitente é reduzido de seis para cinco meses a tempo completo por ano, dos quais três meses têm que ser consecutivos (e não quatro).

Se durante o período de inatividade o trabalhador exercer outra atividade (tendo para tal que avisar o empregador com 30 dias de antecedência) o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva a cargo do empregador (que corresponde a 20% da retribuição base, se outra não estiver prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

CONTRATO DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

ALTERAÇÕES NO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

A duração máxima de cada contrato de muito curta duração passa a ser de 35 dias (e não de 15), mantendo-se no entanto a duração máxima acumulada de prestação de trabalho ao abrigo deste contrato (que é de 70 dias).

Foi ainda alterado o âmbito sectorial em relação ao qual estes contratos podem ser aplicados: para além do sector agrícola e turismo, passam a poder ser aplicados noutros sectores, desde que se destinem a fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades

TRABALHADORES COM DOENÇA ONCOLÓGICA

decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural, que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

ALTERAÇÕES PARA TRABALHADORES COM DOENÇA ONCOLÓGICA

Fica expressamente previsto que os trabalhadores com doença oncológica, para além das especificidades inerentes à sua situação, gozam dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no que respeita ao acesso ao emprego, promoção ou carreiras profissionais e condições de trabalho, devendo o empregador adotar as medidas adequadas e necessárias que garantam o acesso ao emprego e a sua progressão na carreira.

PERÍODO EXPERIMENTAL

ALTERAÇÕES NO REGIME DO PERÍODO EXPERIMENTAL

Para além das alterações já referidas (referentes aos trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração), estipula-se que também os estágios profissionais para a mesma atividade e realizados pelo mesmo empregador passam a ser contabilizados na contagem do período experimental.

FORMAÇÃO CONTÍNUA

ALTERAÇÕES NO REGIME DE FORMAÇÃO CONTÍNUA

Aumento, de 35 para 40, do número anual de horas de formação contínua.

BANCO DE HORAS

ALTERAÇÕES NO REGIME DE BANCO DE HORAS

A nova lei vem eliminar o regime de banco de horas individual e criar novas regras para o banco de horas grupal.

Assim, os bancos de horas instituídos por acordo individual já implementados antes da data de entrada em vigor da presente Lei, cessam no prazo máximo de um ano a contar da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. A partir dessa data não pode existir qualquer banco de horas individual em funcionamento.

O banco de horas grupal passa a ter que ser implementado por um regime de referendo, a convocar pelo empregador, com intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho. O banco de horas só será aprovado se, pelo menos, 65% dos

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

trabalhadores a abranger votarem favoravelmente. Caso contrário o empregador só pode propor novo referendo decorrido o período de um ano. Decorrido metade do período de aplicação do regime de banco de horas por acordo de grupo, um terço dos trabalhadores pode solicitar novo referendo, cessando o regime caso não seja aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores ou o referendo não seja realizado no prazo de 60 dias. A não aprovação do referendo determina a cessação do banco de horas no prazo de 60 dias.

ALTERAÇÕES NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Aumento do prazo para emissão e transmissão ao empregador do parecer fundamentado, que deixa de ser de 10 dias e passa para 15 dias, a contar da data da receção da primeira comunicação com a intenção de iniciar um processo de extinção de posto de trabalho.

CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

ALTERAÇÕES EM MATÉRIA DE CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Ao contrário do que vinha a ser entendido por alguma doutrina e jurisprudência, ficou claro ser sempre devida a compensação ao trabalhador, ainda quando expressamente prevista no contrato a sua não renovação. Não obstante, passa a estar expressamente previsto que o trabalhador não tem direito a compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo, quando esta decorra da declaração do trabalhador.

REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ALTERAÇÕES EM MATÉRIA DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

- Princípio mais favorável, trabalho suplementar:

O trabalho suplementar passa a estar incluído no elenco das matérias que só pode ser alterado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este fixar critérios mais favoráveis para o trabalhador do que aqueles que decorrem do Código do Trabalho.

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em vigor que disponham em sentido divergente devem ser alterados na primeira revisão que ocorra nos 12

meses posteriores à entrada em vigor da presente Lei, sob pena de nulidade das mesmas.

- Adesão individual a instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

Quando sejam aplicadas, no âmbito da mesma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical, pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido. Essa escolha (que pode sempre ser revogada) deve ser feita no prazo de três meses a contar da entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior. O instrumento em causa aplica-se por um prazo máximo de 15 meses. Enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador ou de empregador que aplique as mesmas convenções, o trabalhador só pode exercer esta faculdade uma vez.

- Denúncia de convenção coletiva de trabalho e regime de sobrevigência e caducidade:

A denúncia de convenção coletiva de trabalho tem que ser fundamentada, devendo a mesma (acompanhada de proposta negocial global) ser comunicada pelo denunciante à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Após a sua denúncia, pode o prazo de sobrevigência da convenção coletiva de trabalho ser suspenso, por um período máximo de quatro meses, mediante decisão de Tribunal Arbitral.

A convenção coletiva de trabalho cessa em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, salvo se tal extinção tiver sido promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade (norma que surge como resposta a algumas situações recentes) da convenção.

ALTERAÇÕES EM MATÉRIA DE CONTRA-ORDENAÇÃO:

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO
CONTRIBUTIVO: CONTRIBUIÇÃO
ADICIONAL POR ROTATIVIDADE
EXCESSIVA

Agravamento da contra-ordenação laboral nos casos de omissão do conteúdo obrigatório no contrato de trabalho temporário (de leve para grave) e nos casos de sanção abusiva (de grave para muito grave).

ALTERAÇÕES EM MATÉRIA CONTRIBUTIVA: CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

Estabelece-se uma “contribuição adicional por rotatividade excessiva” a todas as empresas e pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil apresentem um “**peso anual de contratação a termo resolutivo**” (a definir por decreto regulamentar) superior ao respetivo “**indicador sectorial em vigor**” (também definido por decreto regulamentar).

A taxa contributiva adicional, da responsabilidade da entidade empregadora, tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo de 2% (sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar).

As entidades empregadoras são obrigadas ao pagamento da contribuição adicional no prazo de 30 dias a contar da notificação da segurança social que informa a entidade empregadora do valor, sendo que **a primeira notificação para pagamento será efetuada em 2021** por referência ao peso da contratação registado no ano de 2020.

Alguns contratos de trabalho a termo ficam excluídos deste regime:

- (a) Substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade;
- (b) Substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias.
- (c) Contratos de trabalho de muito curta duração;
- (d) Contratação a termo por imposição legal ou decorrente dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

ENTRADA EM VIGOR

ENTRADA EM VIGOR E APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

A lei entra em vigor no dia 1 de outubro de 2019, com exceção da matéria regulada pelo artigo 501-A (“arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”), que depende de legislação específica, e do regime referente à contribuição adicional pela rotatividade excessiva.

Em termos de aplicação da lei no tempo, o diploma prevê o seguinte:

- (a) Ficam sujeitos os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente Lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.
- (b) As disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente Lei, sob pena de nulidade, não convalidando disposições revogadas ao abrigo da legislação ora revogada;
- (c) Não se aplica a contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração e à renovação dos contratos de trabalho temporário, desde que celebrados antes de 1 de outubro de 2019.
- (d) O regime do Banco de Horas Individual em vigor no dia 1 de outubro de 2019 cessa no dia 30 de Setembro de 2020.

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