

NOTA INFORMATIVA - LABORAL

NOVA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

No dia 4 de Setembro de 2019 foi publicada a Lei n.º 93/2019 que introduz alterações ao Código do Trabalho regulado pela Lei n.º 7/2009, ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social previsto na Lei n.º 110/2009 e à Lei que Regulamenta o Código do Trabalho, a Lei n.º 105/2009.

1. INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA (IRCT)

- O art.º 3.º, n.º 3, alínea j) do Código do Trabalho passa agora a permitir que possam ser afastadas por Instrumento de Regulamentação Colectiva (IRCT) as normas legais que disponham sobre forma de cumprimento e garantias de retribuição e pagamento do trabalho suplementar, desde que disponham em sentido mais favorável ao trabalhador.

- O regime de contrato de trabalho a termo resolutivo deixa de poder ser afastado por IRCT a não ser: i) nas situações de necessidade temporária previstas no art.º 140º, n.º 2, e; ii) em relação às regras sobre o direito à preferência na admissão.

- Caso sejam aplicáveis, no âmbito da empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qualquer um desses instrumentos desde que se integre no âmbito do sector da actividade, profissional e o geográfico do instrumento escolhido.

O trabalhador pode efectuar a escolha a nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior. A aplicação da mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

2. FORMAÇÃO

- O trabalhador passa a ter agora direito, anualmente, a um número mínimo de quarenta horas de formação continua ao invés das anteriores trinta e cinco horas.

3. PROTECÇÃO

- Passam a ser incluídos no grupo de trabalhadores abrangidos por medidas de acção positiva os doentes oncológicos.

4. PERÍODO EXPERIMENTAL

- Ficam adicionalmente sujeitos ao período de 180 dias os trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

- Passa, igualmente, a ser contabilizado, para efeito de período experimental a realização de estágio profissional para a mesma actividade e quando prestada para o mesmo empregador.

5. CONTRATO A TERMO

- Admite-se a celebração de contratos a termo resolutivo para lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa com menos de 250 trabalhadores ao invés dos 750 trabalhadores actualmente previstos, durante os

dois anos posteriores a qualquer um daqueles factos.

- Deixa de ser possível a contratação a termo resolutivo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de trabalhadores em situação de desemprego de longa duração, sendo apenas admitido para trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração.

- Admite-se agora a possibilidade de celebrar contratos de muito curta duração com empresas cujos ciclos de actividade apresentem irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em actividade sazonal no sector agrícola ou do turismo.

- A duração destes contratos não pode ser superior a 35 dias e não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social. A duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

- Fixa-se como limite de duração do contrato: i) a termo certo a duração de dois anos; ii) a termo incerto a duração de quatro anos.

- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

6. BANCO DE HORAS

- O regime do banco de horas individual (art.º 208.º-A do Código do Trabalho) foi revogado.

- O regime de banco de horas grupal pode ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger.

- Com a aplicação do regime do banco de horas grupal o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

- Caso o regime de banco de horas seja aprovado em referendo por pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.

Não tendo sido o referendo aprovado, só pode o empregador voltar a realizar decorrido um ano, sendo a realização do referendo regulada em legislação específica.

7. CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS

- Aditamento do art.º 55.º-A à Lei nº 110/2009 que prevê uma **contribuição adicional por rotatividade excessiva** às pessoas colectivas e às pessoas singulares com actividade empresarial, que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor.

O indicador sectorial anual deve constar de uma portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social publicada no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.

A base de incidência contributiva será o valor total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, relativas aos contratos a termo resolutivo, devidas no ano civil a que o apuramento respeita.

A taxa contributiva adicional será de aplicação progressiva, tendo em conta a diferença entre o peso anual da contratação a termo e a média sectorial, até ao limite máximo de 2% sendo a

escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

Não se consideram abrangidos: (1) os contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para i) substituição de trabalhador que se encontre no gozo de licença de parentalidade; ii) substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias; (2) os contratos de trabalho de muito curta duração e, (3) os contratos de trabalho obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho.

8. APLICAÇÃO NO TEMPO

- Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, **com a redacção dada pela presente lei**, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da nova lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

- As disposições de instrumento de regulamentação colectiva 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.

- O regime estabelecido no Código do Trabalho, com a redacção dada pela presente lei, **não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.**

- O regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da

presente lei cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei.

9. ENTRADA EM VIGOR

- A Lei n.º 93/2019 entrará em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação.

- O artigo 501.º-A do Código do Trabalho, com a redacção dada pela presente lei, produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.

– O artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos, com a redacção dada pela presente lei, produz efeitos no dia 1 de Janeiro de 2020.

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte geral@schippacabral.pt