ALTERAÇÕES CÓDIGO DE TRABALHO

NOTA INFORMATIVA
15ª ALTERAÇÃO AO
CÓDIGO DO TRABALHO

FÁTIMA A.RODRIGUES
ANA POTES & ASSOCIADOS

RP&A

DÉCIMA QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI 7/2009 DE 12 /02 E REGULAMENTAÇÃO COMPLEMENTAR

As recentes alterações do Código do Trabalho introduzidas pela Lei 93/2019 de 4 de Setembro (doravante Lei 93/2019) vêm, pela décima quinta vez, alterar a legislação de trabalho e respectiva regulamentação aprovada pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Sem prejuízo da fiscalização sucessiva de constitucionalidade a que foi sujeita a Lei 93/2019 em virtude do pedido apresentado pelo PCP, PEV e BE e do facto do Tribunal Constitucional ainda não se haver pronunciado, as alterações entraram em vigor no passado dia 1 de Outubro de 2019.

As principais alterações introduzidas pela Lei 93/2019 traduzem-se no seguinte:

- Introdução da **possibilidade da derrogação** das normas do Código do Trabalho, através de instrumento de **regulamentação colectiva** de trabalho de **normas mais favoráveis** em matéria de forma de cumprimento e garantias de retribuição como do pagamento de trabalho suplementar (art.º 3.º alª f);
- Inserção de **normas de reforço de protecção** à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador(a) em gozo de licença parental em caso de despedimento (art.º 63.º, n.º 3);
- **Protecção do(a) Trabalhador(a) com doença oncológica ou doença crónica** e introdução de medidas de discriminação positiva nesta matéria, art.ºs 85.º a 87.º;
- Consagração, ao nível dos **deveres do empregador**, da necessidade de respeito pelo(a) trabalhador(a) nas vertentes de não discriminação de qualquer espécie, intimidantes ou humilhantes designadamente em matéria de assédio (art.º127.º n.º1);

- **Aumento do número de horas de formação anual** de 35 para 40 horas. Sendo que, para os trabalhadores contratados a termos por prazo superior a 3 meses a formação deve ser proporcional à duração do contrato (art.º 131.º n.º 2);
- **Alargamento do prazo de duração do período experimental de 90 para 180 dias** nos contratos de trabalho por tempo indeterminado nos casos em que o trabalhador esteja à procura de primeiro emprego ou seja desempregado de longa duração (art.º 112.º nº 1 alínea b) e nº 4 do mesmo preceito legal;
- Consagração de um regime de **imperatividade das normas relativas à regulamentação do contratos a termo certo ou incerto**, as quais não podem ser objecto de alteração através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art.º 139.º);
- **Restrições nos fundamentos para recurso à contratação a termo**. Para além do limite máximo da duração do contrato de trabalho a termo certo que passou de 3 para 2 anos, a sua renovação não pode exceder 3 vezes.
  A duração do contrato a termo certo em caso de renovação não pode exceder a duração do período inicial do contrato (art.º 148.º nº 1 e art.º 149.º nº 4). **Se o contrato a termo tiver sido antecedido por contrato de prestação de serviços** com o mesmo objecto com o mesmo trabalhador e a mesma entidade patronal ou outra empresa que esteja com esta em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estrutura(s) organizativa (s) comum(ns) o período de duração de tal prestação de serviços entra no computo do prazo de duração de duração máxima do contrato de trabalho a termo, (art.º 148.º n.º 6).**A contratação a termo certo para postos de trabalho permanentes**, jovens à procura de primeiro emprego deixa de ser possível e fica **restringida a desempregados de muito longa duração** (24 meses).
- **Os contratos a termo incerto só poderão ter a duração máxima de 4 anos**, contrariamente ao que acontecia na legislação anterior que previa uma duração máxima de 6 anos (art.º 148.º n.º5) sendo-lhe aplicável a regra de computo do prazo de duração a regra supra indicada no caso de ter existido um contrato de prestação de serviços anterior (art.º 148.º nº 6);
- O **recurso ao contrato temporário** e ao seu regime também alterado estando limitado a seis renovações;
- **A compensação no termo do contrato de trabalho a termo certo passou 18 dias da retribuição de base** e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade salvo se a caducidade ocorrer por iniciativa do(a) trabalhador(a). É assim, revogado o regime anteriormente estipulado nas alíneas a) e b) do art.º 345.º aplicáveis por força da remissão do antigo art.º 344.º (art.º 344.º);

- **Os contratos a termo (certo ou incerto) celebrados antes do dia 1 de Outubro de 2019 ficam excluídos das limitações impostas pela lei 83/2009 artigo 11 n°4.**
- A possibilidade de celebração de **contratos de muito curta duração** para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade da empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado e de natureza estrutural que não seja possível assegurar por recurso aos quadros permanentes, **deixou de ficar restrita à actividade agrícola ou turística** pois, o uso do advérbio nomeadamente no n.º1 do art.º 141.º assim o determinam e passaram também a poder ter uma duração de até 35 dias, contrariamente ao que acontecia na legislação anterior que restringia tal regime aos 15 dias. Porém, a duração total dos contratos de muito curta duração entre a mesma empresa e o mesmo(a) trabalhador(a) não pode exceder os 70 dias de trabalho em cada ano civil. A celebração destes contratos está sujeita à comunicação através de preenchimento de formulário electrónico a enviar para o serviço competente da segurança social da área;
- O **banco de horas individual é suprimido**, mantendo-se contudo em vigor durante o prazo máximo de um ano contado da data de 1 de Outubro de 2019; Por outro lado foi viabilizado, **o regime ao banco de horas grupal**. Este novo regime (art.º 208.-B) prevê que o regime de banco de horas grupal possa ser aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores;
- São aditadas novas normas ao Código do trabalho (art.ºs 33.º- A 34.º- A, 46.º-A e 252.º-A todas para reforçar os direitos decorrentes da parentalidade e a proibição de discriminação entre direitos de paternidade e maternidade, licenças para consultas no domínio procriação medicamente assistida.
- A redacção da nova alínea c) do art.º 331.º transporta para a área disciplinar a qualificação de sanção abusiva aquela que é aplicada a trabalhador que haja alegado ter sido vítima de assédio ou testemunha em processo judicial e/ou em processo judicial e/ou contra-ordenacional de assédio;
- A transposição do conceito de assédio também é patente no art.º 394.º que enumera como justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do(a) trabalhador(a) a violação culposa de garantias legais ou convencionais designadamente a prática de assédio pela entidade patronal ou outros trabalhadores;
- São introduzidas alterações às regras do direito colectivo e à mediação e arbitragem;
- A **taxa de rotatividade excessiva** a aplicar às empresas que ultrapassarem a média dos **contratos a termo prevista em cada sector** será progressiva até um máximo de 2%. Ou seja, quanto maior for o número de trabalhadores contratados a termo (certo ou incerto) que cada empresa tiver em cada ano acima da média sectorial maior será a penalização através da aplicação da taxa.Na medida em que a taxa de rotatividade excessiva necessita do apuramento da média de contratação a termo no sector só em 2021 as empresas poderão começar a ficar sujeitas ao seu pagamento (art.º55A do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, Lei nº110/2009 de 16 de Setembro.

FÁTIMA A.RODRIGUES
OUTUBRO 2019