



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO



No próximo dia 1 de outubro de 2019 entra em vigor a Lei n.º 93/ 2019, de 4 de setembro, prevendo novas alterações ao Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro).

Entre as diversas alterações destacam-se, principalmente, as seguintes:

Contratos de Trabalho a Termo

- **Imperatividade do regime:** Em regra, o regime do contrato de trabalho a termo não pode ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT)
- **Aplicação no Tempo:** A nova Lei não se aplica aos contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração celebrados antes de 01/10/2019.

Nota: O Código dos Regimes Contributivos (Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro) passou a prever uma contribuição adicional por rotatividade excessiva aplicável às entidades empregadoras que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador sectorial em vigor. Para o efeito, será publicada, anualmente (no primeiro trimestre do ano civil a que respeita), uma Portaria contendo o indicador sectorial anual. O valor da contribuição tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial até ao máximo de 2%, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

Contrato de Trabalho a Termo Certo

- **Admissibilidade:** Deixa de ser possível a celebração de contratos de trabalho a termo com fundamento na contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração, havendo apenas abertura para a contratação a termo de desempregados de muita longa duração (ou seja, para trabalhadores desempregados há 25 meses ou mais e com 45 ou mais anos);

Outras limitações foram fixadas, prevendo-se agora a contratação a termo certo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como o início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores, nos 2 (dois) anos posteriores a tal facto (a Lei deixa claro que o contrato com este fundamento não pode exceder os 2 anos posteriores ao início do motivo justificativo);

- **Renovação e Duração:** Independentemente do motivo justificativo da celebração do contrato, o limite máximo de duração é de 2 (dois) anos, incluindo renovações no máximo de 3 (três). Esta Lei prevê também uma nova limitação quanto às renovações, ou seja, estabelece que a duração total das renovações não pode ser superior à duração do prazo inicial do contrato de trabalho a termo certo.

Contrato de Trabalho a Termo Incerto

- **Duração:** Não pode exceder 4 (quatro) anos.

Contrato de Trabalho de Muito Curta Duração

- **Admissibilidade:** Passa a abranger todos os setores de atividade para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não possa ser assegurado pela estrutura permanente. A duração destes contratos é ampliada para 35 (trinta e cinco) dias.

Contrato de Trabalho Intermitente

- **Duração:** Não pode ser inferior a 5 (cinco) meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos 3 (três) meses devem ser consecutivos.
- **Compensação:** Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à aludida compensação.

Contrato de Trabalho Temporário a Termo Certo

- **Renovações:** limite de 6 (seis) renovações, salvaguardando-se, contudo, os casos de contrato celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas.
- **Aplicação no Tempo:** A nova Lei não se aplica à renovação dos contratos de trabalho temporário celebrados antes de 01/10/2019.

Período Experimental

- **Contagem:** É agora feita referência ao estágio profissional passando o tempo de duração deste a afetar o período experimental legalmente admitido, ou seja, o período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior estágio profissional para a mesma atividade tenha sido inferior, igual ou superior à duração daquele, desde que celebrado pelo mesmo empregador.
- **Limite no Contrato de Trabalho Sem Termo:** os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração passam a ser abrangidos por um período experimental de 180 (cento e oitenta) dias.

Formação Profissional

- É alargado o número de horas de formação, passando os trabalhadores a ter direito a um mínimo de 40 (quarenta) horas de formação contínua anuais, ou sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 (três) meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

Bancos de horas Individual

- **É revogada a figura do banco de horas individual**, podendo, no entanto, os bancos de horas individuais existentes permanecer pelo período de um ano após a entrada em vigor da nova Lei (ou seja, até 30/09/2020).

Todavia, passa a existir a possibilidade de o regime do banco de horas grupal ser instituído e aplicado (sem estar previsto em IRCT) a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos. Este regime está sujeito à observância de diversas formalidades legalmente prescritas e não pode, em cada caso, ter uma duração superior a 4 (quatro) anos.

Trabalhadores com doença oncológica

- Estabelecimento de medidas de proteção aos trabalhadores com doenças de foro oncológico, nomeadamente, através da garantia das mesmas oportunidades que os demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreiras profissionais, às condições de trabalho e à readaptação profissional. Na fase de tratamento, o trabalhador é dispensado de algumas formas de organização do tempo de trabalho se prejudicar a sua saúde ou segurança.

Deveres do Empregador

- Reforça-se a proteção do trabalhador no que respeita ao assédio, constituindo o assédio motivo de resolução do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador.

Extinção de posto de trabalho

- São alargados os prazos no âmbito das consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho.

Permanece em aberto a hipótese de ser solicitada ao Tribunal Constitucional a fiscalização sucessiva do diploma.

TFRA - TEIXEIRA DE FREITAS, RODRIGUES & ASSOCIADOS - SOCIEDADE DE ADVOGADOS SP RL

Esta publicação é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta publicação e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contacte Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa

Av. da República 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal

Av. do Infante 8, Edifício Executivo
2.º Andar, Sala K
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 202 400
F +351 291 237 188



/ Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados | TFRA

