

10 de Setembro de 2019

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

No passado dia 4 de Setembro foram publicadas em Diário da República as Leis n.º 93/2019 e 90/2019, que alteram o Código do Trabalho, o Código dos Regimes Contributivos e outra legislação conexa. As alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019 entram em vigor no próximo dia 1 de Outubro, sem prejuízo de a lei prever, para algumas situações, regras específicas em matéria de aplicação no tempo. A maioria das alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, relacionadas com o regime da protecção na parentalidade, entram em vigor com o Orçamento de Estado para 2020, sem prejuízo de algumas delas entrarem em vigor a 4 de Outubro.

No que respeita especificamente às alterações ao Código do Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos introduzidas pela Lei n.º 93/2019, é relevante destacar as seguintes:

❖ **Contratação a termo**

Deixa de ser possível recorrer à contratação a termo resolutivo para a contratação de jovens à

procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração. Passa apenas a ser possível a contratação a termo de desempregados de muito longa duração, que são aqueles que estejam desempregados por período igual ou superior a 25 meses e com 45 ou mais anos de idade.

A contratação a termo por motivos de início de laboração ou por ocasião de abertura de novo estabelecimento ou lançamento de nova actividade também sofre limitação. Após 1 de Outubro, apenas podem recorrer a este motivo as Empresas que tenham menos de 250 trabalhadores (anteriormente o limite era 750), sendo que, os contratos celebrados ao abrigo deste motivo só podem vigorar durante o período de dois anos subsequentes ao início de actividade ou de laboração do estabelecimento.

A duração dos contratos a termo também é limitada, passando a um máximo de 2 anos para os contratos a termo certo (antes havia casos em que o limite era de 3 anos) e de 4 anos para os contratos a termo incerto (antes era de 6 anos).

Mantém-se o limite máximo de três renovações para os contratos a termo certo. No entanto, a duração total destas renovações não pode

exceder a duração do período inicial do contrato. Esta será, em termos práticos, a alteração, face ao regime anterior, que maior impacto poderá ter nas opções das empresas no momento da contratação, visto que a escolha do prazo inicial poderá limitar o prazo máximo de 2 anos para este tipo de contratos.

Foram também alargados o âmbito e o período de duração dos contratos de trabalho de muito curta duração não sujeitos a forma escrita. Estes contratos passam a ser aplicáveis nas situações em que seja necessário fazer face a acréscimo excepcional da actividade da empresa, cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural não passível de assegurar pela estrutura permanente, nomeadamente em actividade sazonal agrícola ou realização de evento turístico, de duração não superior a 35 dias (antes era 15 dias).

As alterações acima referidas, no que respeita à admissibilidade, renovação e duração, não se aplicam aos contratos a termo resolutivos celebrados antes de 1 de Outubro.

❖ **Período experimental**

Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração passa de 90 dias para 180 dias. Tendo o legislador afastado estes trabalhadores da contratação a termo, o legislador procura, com estas medidas, privilegiar a contratação sem termo destes trabalhadores e a sua inserção no mercado de trabalho, embora salvaguardando a

posição do empregador ao prever um período experimental mais longo.

Por outro lado, a duração de estágio profissional na mesma actividade e com o mesmo empregador passa a ser contabilizado para efeitos de exclusão ou redução do período experimental.

❖ **Formação**

Os trabalhadores passarão a ter direito a um mínimo de 40 horas de formação anual (anteriormente eram 35 horas).

❖ **Banco de horas individual**

Deixa de ser possível adoptar novos regimes de bancos de horas individuais. Quanto aos regimes em vigor na data da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019 (1 de Outubro de 2019) terão de cessar até ao dia 30 de Setembro de 2020.

❖ **Banco de horas grupal**

É introduzido um novo regime de banco de horas grupal, que poderá ser implementado sem ser necessária a previsão em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, por via de um referendo aos trabalhadores de equipa, secção ou unidade (com pelo menos 65% dos votos favoráveis), que será válido pelo período de 4 anos, findo o qual o referendo deverá ser renovado.

O referendo para a instituição do banco de horas grupal passa a estar regulado na Regulamentação do Código do Trabalho, constante da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro.

❖ **Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva**

É criada uma contribuição adicional para as pessoas colectivas e para as pessoas singulares com actividade empresarial que apresentem um número anual de contratações a termo resolutivo superior ao indicador sectorial. Esta contribuição, cuja taxa é progressiva, pode ir até ao limite de 2% do valor total das remunerações base relativas a contratos a termo em vigência na Empresa no ano civil do apuramento. A implementação desta medida depende da publicação de uma portaria do Governo, no primeiro trimestre de cada ano civil, com a definição de um indicador sectorial. Ainda que esteja dependente de regulamentação, esta medida deverá entrar em vigor a 1 de Outubro de 2020.

No que respeita especificamente às alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 90/2019, é relevante destacar as seguintes:

❖ **Novos direitos relacionados com a protecção na parentalidade**

A par dos direitos existentes em matéria de parentalidade, são adicionados os seguintes direitos: **(i)** Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; **(ii)** Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respectivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das

regiões autónomas; **(iii)** Licença para assistência a filho com doença oncológica.

❖ **Licença parental inicial**

A Lei prevê o aumento do período de duração da licença, nos seguintes casos: **(i)** Acréscimo do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias - em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto, para cuidados médicos especiais; **(ii)** Acréscimo de 30 dias - e, sendo o caso, de todo o período de internamento - nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive.

❖ **Licença parental exclusiva do pai**

É aumentado o período de gozo obrigatório, passando de 15 para 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança. Este aumento reflecte-se, por sua vez, na diminuição do período de gozo opcional em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, que passa de 10 para 5 dias úteis de licença.

❖ **Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou oncológica**

O regime da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica é alargado para os casos de filhos com doença oncológica.

É introduzida a possibilidade de prorrogação da licença até ao limite máximo de 6 (seis) anos, limite esse que não se aplica em caso de filho com doença prolongada em estado terminal.

❖ **Dispensas para consultas médica**

As consultas de procriação medicamente assistida passam a constar no elenco das consultas que não determinam perda de direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho, com o limite de três dispensas.

❖ **Denúncia do contrato durante o período experimental**

Em caso de denúncia durante o período experimental de contrato de trabalho celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, o empregador passa a estar obrigado a comunicar a denúncia à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) no prazo de 5 dias úteis. Esta alteração entra em vigor no dia 4 de Outubro de 2019.

❖ **Denúncia de contrato a termo**

Em caso de denúncia de contrato a termo celebrado com trabalhadora grávida puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental, o empregador passa a estar obrigado a comunicar à CITE com a antecedência mínima de 5 dias úteis relativamente à data de aviso prévio, o motivo da não renovação. Esta alteração entra em vigor no dia 4 de Outubro de 2019.

❖ **Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade**

A lei introduz uma proibição expressa de qualquer forma de discriminação em função do exercício dos direitos de maternidade e paternidade pelos trabalhadores, especificando

que esta inclui quaisquer discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

❖ **Alteração ao regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial**

Em função das alterações ao Código do Trabalho em matéria de parentalidade, é alterado o regime de protecção social previsto no sistema previdencial.

António A. Guimarães – Advogado
(ag@haag.pt)

CONTACTOS:

HENRIQUE ABECASIS, ANDRESEN GUIMARÃES & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, SP, RL

Avenida Miguel Bombarda n.º 35
1050-161 Lisboa
Tel.: +351 213 169 500 | Fax: +351 213 153 463
geral@haag.pt
www.haag.pt