

OUTUBRO 2019

ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO

No passado dia 4 de Setembro de 2019, foi publicada a Lei n.º 93/2019, que procede a relevantes alterações ao Código de Trabalho bem como ao Regulamento do Código de Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, de entre as quais se destacam as que se identificam infra. As referidas alterações entraram em vigor em 1 de Outubro de 2019.

I – ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

O período experimental de 180 dias passa a ser permitido também para as situações de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Foi aumentado o número de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito em cada ano, passando de 35 para 40 horas por ano ou proporcional no caso de contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses.

Os contratos de trabalho a termo resolutivo passam a ser apenas admissíveis para a satisfação de necessidades temporárias objectivamente definidas da entidade empregadora. É eliminada a possibilidade de contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego.

A possibilidade de contratação a termo fundada no lançamento de nova actividade de duração incerta ou início de laboração de empresa ou de estabelecimento, passa a ser aplicável apenas a empresas com menos de 250 trabalhadores (ao invés dos 750 trabalhadores anteriormente previstos). A contratação apenas é permitida nos 2 anos posteriores a qualquer um desses factos e o contrato de trabalho a termo certo não pode exceder esses mesmos dois anos.

É alargado o âmbito dos casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração. A duração dos casos especiais deste tipo de contratos foi aumentada de 15 para 35 dias.

A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é reduzida de 3 (três) para 2 (dois) anos, sendo certo que o mesmo pode ser renovado até 3 (três) vezes mas a duração total de renovações não pode exceder a duração do período inicial.

A duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto é reduzida de 6 (seis) para 4 (quatro) anos.

II – ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS

Em relação à matéria da contratação a termo, foi criada uma taxa contributiva adicional que será aplicável às pessoas colectivas e às pessoas singulares com actividade empresarial independentemente da sua actividade que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor.

A taxa contributiva adicional não se aplica:

- a) Aos contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para:
 - (i) Substituição de trabalhador que se encontra 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.
- b) Aos contratos de trabalho de muito curta duração.

Passa a ser nulo o contrato de utilização de trabalho temporário que não contenha qualquer dos elementos legalmente previstos (anteriormente apenas era nulo na falta da indicação do motivo justificativo).

O contrato de trabalho temporário a termo certo não fica sujeito à duração máxima prevista para os contratos de trabalho a termo certo e pode ser renovado até 6 (seis) vezes enquanto se mantiver o motivo justificativo (anteriormente não existia limite do número de renovações). Exceptua-se do limite de renovações, o contrato de trabalho temporário para substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador.

O instrumento de regulamentação colectiva aplicável a trabalhadores da empresa utilizadora é imediatamente aplicável ao trabalhador temporário (anteriormente esse aplicação apenas ocorria após 60 dias de prestação de trabalho).

É eliminada a instituição do regime de **banco de horas individual** por acordo entre empregador e trabalhador. Por outro lado, o regime de **banco de horas grupal** passa a poder ser instituído e aplicado a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica, através da realização de um referendo pelos trabalhadores a abranger (ao invés de ter de ser instituído apenas por instrumento de regulamentação colectivo).

A protecção do **assédio** no local de trabalho é reforçada, passando a ser considerada como abusiva a sanção disciplinar aplicada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contra-ordenacional de assédio. A prática de assédio pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores passa a constar de forma expressa do elenco das causas justificativas de resolução de contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador.

A constituição e organização das associações sindicais e de empregadores, bem como a matéria relativa à **contratação colectiva** sofreram diversas alterações, quer no âmbito de aplicação subjectiva (escolha da convenção colectiva aplicável), quer no âmbito de aplicação temporal (denúncia, sobrevigência e caducidade) e bem assim nas disposições relativas à arbitragem (necessária e obrigatória).

A **PARES | Advogados** encontra-se disponível para providenciar informação sobre as alterações ao Código do Trabalho, ao Regulamento do Código de Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, de forma mais concreta e adequada à realidade de cada cliente, estando capacitada para prestar todo o apoio necessário em matéria de Direito do Trabalho.

Maria Carolina Guerreiro
cg@paresadvogados.com

A presente Nota Informativa é dirigida a clientes e advogados, não constituindo publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada de decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte **Maria Carolina Guerreiro** (cg@paresadvogados.com).