Setembro de 2019

Rui Andrade | rsa@vda.pt

LABORAL

DÉCIMA QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi recentemente objeto de alterações através da Lei n.º 90/2019 e da Lei n.º 93/2019, ambas de 4 de Setembro.

Estas alterações refletem-se em diversas vertentes da legislação nacional laboral, razão pela qual a equipa de Laboral da VdA selecionou as novidades mais relevantes, seguindo para o efeito o resumo abaixo:

Lei n.º 93/2019, 4 de setembro

Admissibilidade de contrato a termo resolutivo

- A possibilidade de recorrer à contratação a termo nos casos de lançamento de nova atividade ou início de funcionamento da empresa ou do estabelecimento fica limitada às empresas que tenham menos de 250 trabalhadores
- A possibilidade de se proceder à contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração é eliminada. É criada a possibilidade de contratação a termo de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração (i.e., com idade $\geq$ 45 anos e em situação de desemprego há 25 meses ou mais)

Duração e renovações

Contratação a termo

- Independentemente do motivo que justifique a sua celebração, a duração máxima de contratos a termo certo passa de 3 para 2 anos e, nos casos de contratos a termo incerto, a duração máxima passa de 6 para 4 anos
- O limite de 3 renovações mantém-se, mas a duração total das renovações não poderá exceder a duração do período inicial do contrato a termo certo

Contratos de muito curta duração

- A duração máxima deste tipo de contratos passa de 15 para 35 dias
- Generalização deste tipo de contratos a todos os sectores de atividade, desde que se verifique um acréscimo excecional de atividade e se trate de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente

Período experimental	• No caso de contratos sem termo, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração passam a ficar sujeitos a um período experimental de 180 dias • Os estágios profissionais para a mesma atividade e realizados no mesmo empregador passam a contar para o tempo de período experimental
Formação contínua	• Os trabalhadores passam a ter direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua
Banco de horas	• Eliminação da figura do banco de horas individual (regime de banco de horas instituído por acordo entre empregador e trabalhador) • Quanto ao regime do banco de horas grupal, salientam-se as principais alterações: ○ O empregador terá de elaborar um projeto de banco de horas ○ Será necessário realizar um referendo aos trabalhadores a abranger para aprovação do banco de horas ○ O projeto de banco de horas deve ser publicitado nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e dado a conhecer aos representantes dos trabalhadores e à ACT com a antecedência mínima de 20 dias face à data do referendo ○ A aprovação do projeto de banco de horas depende de, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos
Despedimento por extinção do posto de trabalho	• O prazo para a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e a respetiva associação sindical transmitirem ao empregador o seu parecer fundamentando sobre a intenção de despedimento é aumentado de 10 para 15 dias • O prazo de que o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e a associação sindical dispõem para solicitarem à ACT a verificação dos requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho passa de 3 para 5 dias úteis
Trabalho temporário	• Alargamento dos casos em que o trabalhador temporário poderá invocar a qualidade de trabalhador sem termo da empresa utilizadora, designadamente nas situações de cedência sem contrato assinado ou falta das menções obrigatórias • Imposição de um limite máximo de seis renovações para os contratos de trabalho temporário, com exceção dos contratos de trabalho temporário a termo certo celebrados para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável à utilizadora, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas • O prazo de 60 dias para que fosse aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores da empresa utilizadora com as mesmas funções é suprimido
Código Contributivo	• Passa a prever contribuição adicional aplicável aos empregadores que apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador sectorial anual em vigor, a ser definido em decreto regulamentar • Taxa progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo 2% a ser definido por decreto regulamentar
Entrada em vigor	• 1 de outubro de 2019 • 1 de Janeiro de 2020 (Código Contributivo)

Aplicação no tempo

- O regime de banco de horas individual em aplicação cessará no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da lei
- As novas regras atinentes à admissibilidade, renovação e duração dos contratos de trabalho a termo resolutivo, bem como as alterações relativas à renovação dos contratos de trabalho temporário, não se aplicarão aos contratos celebrados antes da entrada em vigor da lei

---

Lei n.º 90/2019, 4 de setembro

Ao exercício da parentalidade passam a ser acrescidos direitos, nomeadamente:

Direitos e Dispensa

- Licença para deslocação à unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto, pelo período de tempo necessário e com uma comparticipação social correspondente a 100% da remuneração de referência do beneficiário
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas pelo período de tempo necessário e com uma comparticipação social correspondente a 100% da remuneração de referência do beneficiário
- Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou oncológica, por um período máximo de 6 anos e com uma comparticipação social correspondente a 65% da remuneração de referência do beneficiário
- Falta para acompanhante de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto quando necessário
- Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida, condicionada a três dispensas no máximo

Licença parental inicial

- O Internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto, para cuidados médicos especiais, com o limite máximo de 30 dias e com uma comparticipação social acrescida em 80% em caso de nascimentos múltiplos
- Internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto, para cuidados médicos especiais, quando o parto ocorra até às 33 semanas (inclusive), durante todo o período de internamento e acrescido de 30 dias
- Quando o parto ocorra até às 33 semanas (inclusive), tendo a duração de 30 dias

Licença parental exclusiva do pai

- Sofre um de um aumento do período de gozo obrigatório de 15 para 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança
- Por outro lado, passa a haver uma diminuição do período de gozo opcional, - em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, de 10 para 5 dias úteis de licença

Proibição de discriminação

- Proibição explícita de qualquer forma de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade pelos trabalhadores

Entrada em vigor

- Proibição de discriminação: 9 de setembro de 2019
  - Restantes alterações: 4 de outubro de 2019 e/ou com aprovação do próximo Orçamento de Estado
-