

NOTA INFORMATIVA

Alterações ao Código do Trabalho

Foi aprovada, no passado dia 19 de julho, a Proposta de Lei que altera o Código do Trabalho¹ (aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 12 de fevereiro), o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro) e a Regulamentação ao Código do Trabalho (Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

A. CÓDIGO DO TRABALHO

I. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho²

1. Foi alargado o núcleo de matérias do CT que apenas podem ser afastadas por IRCT em sentido mais favorável ao trabalhador, passando a integrar aquele elenco “as formas de cumprimento e garantias da retribuição, bem como o pagamento de trabalho suplementar”.
2. Passou a estar expressamente proibida a possibilidade de o regime do contrato de trabalho a termo ser afastado por IRCT, tendo apenas ficado ressalvadas como exceções: (i) o conjunto de circunstâncias que correspondem a necessidades temporárias da empresa (n.º 2 do art.º 140.º) e (ii) as regras relativas à preferência na admissão (art.º 145.º do CT).
3. A faculdade de escolha/adesão de IRCT por parte de trabalhadores não filiados, prevista no art.º 497.º do CT, é agora mais restrita, impondo-se que a escolha ocorra no início da

¹ Adiante designado por CT.

² Adiante designado por IRCT.

execução do contrato de trabalho ou nos três meses posteriores à publicação do IRCT escolhido, podendo tal escolha ser revogada, com efeitos a 6 meses.

4. Acresce realçar que a aplicação de tal IRCT se mantém até ao final da sua vigência, com o limite máximo de 15 meses, e que o trabalhador apenas pode exercer esta faculdade uma vez, enquanto se mantiver ao serviço do mesmo empregador.
5. A denúncia de Convenções Coletiva de Trabalho deve agora ser acompanhada de fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime, devendo, no prazo de 10 dias, ser enviada à Autoridade para as Condições de Trabalho³ cópia da mesma e da proposta negocial global.
6. A extinção de associação sindical ou de associação de empregadores passa a determinar a caducidade da Convenção Coletiva de Trabalho, circunstância na qual se aplicará o disposto no n.º 8 do art.º 501.º do CT (sobrevigência e pós-eficácia).
7. Estas regras de sobrevigência e pós-eficácia aplicar-se-ão igualmente sempre que cesse a vigência de uma convenção coletiva ou decisão arbitral aplicável por portaria de extensão.
8. Foram incluídos no núcleo de matérias que se mantém em vigor em caso de caducidade de Convenção Coletiva de Trabalho (sobrevigência) os regimes da parentalidade e da saúde e segurança no trabalho.
9. Por último, foi criada uma nova modalidade de arbitragem para decidir sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevigência da Convenção Coletiva de Trabalho, tendo em vista promover novo acordo das partes para revisão total ou parcial daquela (art.º 501.º-A)⁴.

II. *Contratação a Termo e Período Experimental*

1. Foi restringida a possibilidade de contratação a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento da empresa ou

³ Adiante designada por ACT.

⁴ A qual será regulada em legislação específica.

estabelecimento, que passa agora a ser somente admissível em empresas com menos de 250 trabalhadores, durante os dois anos posteriores a qualquer um daqueles factos.

2. Foi ainda eliminada a possibilidade de recurso à contratação a termo com fundamento na circunstância de se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração⁵, ficando apenas consagrada a possibilidade de recurso à contratação a termo de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração⁶.
3. Em contrapartida, foi igualmente alargado o conjunto de situações em que o período experimental é de 180 dias, passando a aplicar-se tal período aos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.
4. Além disso, passam a ser contabilizados, naquele período de experiência, os contratos de estágio profissional para a mesma atividade e a favor do mesmo empregador, consoante a sua duração tenha sido inferior, igual ou superior à duração daquele.
5. Foi alargada a duração máxima admissível para os contratos a termo de muito curta duração – de 15 dias para 35 dias –, tendo-se mantido inalterada a regra que fixa a duração máxima total destes contratos celebrados com o mesmo trabalhador e empregador, em cada ano civil – 70 dias de trabalho.
6. Acresce que, foi alargado o conjunto de situações em que se admite o recurso à figura do contrato de trabalho de muito curta duração, que deixou de ficar restrita às atividades sazonais agrícolas ou realização de eventos turísticos e passou a abranger as situações de “acréscimo excecional e substancial da atividade da empresa, cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural, que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente”.

⁵ “desempregados que, à data do contrato, estejam disponíveis para o trabalho e inscritos nos Centros de Emprego há 12 meses ou mais”.

⁶ “desempregados com 45 anos de idade ou mais que, à data do contrato, estejam disponíveis para o trabalho e inscritos nos Centros de Emprego há 25 meses ou mais”.

7. Foi limitada a duração máxima dos contratos de trabalho a termo, que passa agora a ser de: (i) 2 anos, nos casos de contrato de trabalho a termo certo, e (ii) de 4 anos nos casos de contrato de trabalho a termo incerto.
8. Foram ainda revistas a regras de renovação do contrato de trabalho a termo certo, não podendo agora a duração total das renovações exceder a duração do termo inicialmente acordado pelas partes.
9. Além disso, ficou claro que, mesmo nas situações em que as partes tenham previamente acordado na não renovação do contrato de trabalho a termo certo, sempre será devida ao trabalhador a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

III. Trabalho Intermitente

1. A duração mínima da prestação de trabalho em regime intermitente foi reduzida de 6 para 5 meses por ano, dos quais pelo menos 3 meses devem necessariamente ser consecutivos.
2. Adicionalmente, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da prestação de trabalho neste regime de intermitência passa a ser de 30 dias, durante os períodos de inatividade, e de 20 dias nos restantes casos.
3. Por fim, se o trabalhador em regime de intermitência pretender exercer outra atividade, durante o período de inatividade, deve informar tal facto ao empregador, devendo, nesse caso, ser deduzido à compensação que lhe é devida pelo período de intermitência o montante correspondente à retribuição que receberá pela prestação da nova atividade.

IV. Trabalho Temporário

1. O contrato de utilização de trabalho temporário passa agora a ter de mencionar expressamente, o motivo que justifica o contrato, com a menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por

parte do utilizador, indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sob pena de nulidade⁷;

2. A omissão dos elementos indicados nas alíneas a), b) ou c) a f) do n.º 1 ou do n.º 4 do art.º 181.º do CT, relativo ao contrato de trabalho temporário, passa a consubstanciar contraordenação laboral grave.
3. O contrato de trabalho temporário que seja celebrado a termo certo, apenas pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo que legitimou a contratação, com um novo limite máximo de 6 renovações, apenas se excecionando os contratos celebrados com fundamento na substituição direta ou indireta de trabalhador ausente (aos quais não se aplica o aquele limite máximo de renovações).
4. O IRCT aplicável aos trabalhadores do utilizador em idênticas funções, passa agora a aplicar-se imediatamente ao trabalhador temporário, tendo sido eliminado o período de carência de 60 dias.

V. Banco de Horas

1. Foi revogada a possibilidade de instituir um regime de banco de horas mediante acordo individual a celebrar com o trabalhador, passando somente a ser possível instituir tal regime por intermédio de IRCT ou por acordos de grupo a alcançar através da consulta dos trabalhadores (banco de horas grupal).
2. Para fazer funcionar a figura do banco de horas grupal, o empregador passa agora a ter de realizar um referendo⁸ aos trabalhadores a abranger, apresentando à sua consideração um projeto de banco de horas do qual conste: (i) o âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nesta, os grupos profissionais excluídos, se os houver; (ii) o período, não superior a 4 anos, durante o qual o regime é aplicável e (iii) os demais aspetos mencionados no n.º 4 do art.º 208.º do CT.

⁷ Que implicará necessariamente que o contrato se considere celebrado entre o trabalhador e o utilizador, por tempo indeterminado.

⁸ Respeitando o procedimento fixado nos novos art.ºs 32.º-A e 32.º-B da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

3. Este projeto deve ser afixado nos locais normalmente utilizados para afixação dos mapas de horário de trabalho, devendo ser dado conhecimento do mesmo aos representantes dos trabalhadores e à ACT, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.
4. Caso o referendo⁹ seja aprovado por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos, o empregador passará a poder instituir o regime de banco de horas a todos os trabalhadores abrangidos no projeto afixado.
5. Caso o projeto abranja menos de 10 trabalhadores, o referendo é realizado sob supervisão da ACT.
6. Este regime de banco de horas grupal passa agora a estar limitado à duração máxima de 4 anos, permitindo o aumento no período normal de trabalho de até 2 horas diárias e 50 semanais, com limite de 150 horas anuais.
7. O regime de banco de horas cessará ainda se: (i) decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar novo referendo e o mesmo não for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores abrangidos, ou (ii) o referendo não for realizado no prazo de 60 dias.
8. Caso o referendo não seja aprovado¹⁰, o banco de horas cessará ao final de 60 dias contados da data da sua realização¹¹, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo ocorrer durante aquele período.

VI. *Trabalhadores com deficiência ou doença crónica*

Foram expressamente incluídos no grupo de trabalhadores com deficiência e doença crónica os doentes oncológicos, ficando agora abrangidos pelos princípios da igualdade, pelas medidas de ação positiva e pela dispensa de algumas formas de organização dos tempos de

⁹ Cujas regras específicas constarão de legislação específica.

¹⁰ Caso em que só pode ser realizado novo referendo após o decurso de 1 ano.

¹¹ Ficando o empregador impedido de promover novo referendo antes de decorrido um ano após o anterior.

trabalho, à semelhança do que já sucedida com os outros grupos de trabalhadores mencionados.

VII. Formação Profissional

Foi alargado para 40h00 o período mínimo de formação contínua anual a ministrar pelo empregador.

VIII. Sanções Disciplinares

1. Passou a considerar-se abusiva a sanção disciplinar aplicada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio.
2. Acresce que, a aplicação de sanções disciplinares abusivas passou a consubstanciar a prática de uma contraordenação laboral muito grave.

IX. Despedimento Coletivo/Extinção do Posto de Trabalho

1. Foi alargado para 15 dias o prazo durante o qual o trabalhador e a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores podem transmitir ao empregador o parecer fundamentado sobre os motivos invocados para a decisão de despedimento, os critérios de seleção dos trabalhadores a abranger e, bem assim, sobre as medidas que permitiriam atenuar os efeitos do despedimento.
2. Foi igualmente alargado para 5 dias o prazo durante o qual o trabalhador pode requerer à ACT a verificação dos requisitos formais do processo de despedimento.

B. CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS

1. Foi consagrada a possibilidade de o Instituto da Segurança Social celebrar, com os contribuintes, acordos de regularização voluntária da dívida, nas seguintes situações: (i) quando a dívida se reporte a períodos limitados e não se encontre participada para efeitos de execução fiscal; ou (ii) nas situações de apuramento de contribuição de liquidação anual, quando o contribuinte, pela sua situação económica, não tenha capacidade de efetuar o pagamento de uma só vez.
2. Foi também criada uma nova contribuição – Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva – para onerar os empregadores que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor¹², tendo em vista reduzir a contratação a termo e a precariedade – a qual será apurada oficiosamente no primeiro trimestre de cada ano.
3. A taxa contributiva adicional será de aplicação progressiva, tendo em conta a diferença entre o peso anual da contratação a termo e a média setorial, até ao limite máximo de 2%.
4. Os seguintes contratos não serão considerados para efeitos de apuramento da taxa contributiva adicional: (i) contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para substituição de trabalhador que se encontre no gozo de licença de parentalidade ou para substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença e por período igual ou superior a 30 dias; (ii) contratos de trabalho de muito curta duração; e (iii) contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

¹² Publicado em Portaria, no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.

C. REGIME TRANSITÓRIO

1. As alterações legislativas impostas pela presente lei, aplicar-se-ão aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
2. As disposições de IRCT contrárias a normas imperativas do CT devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses após a entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.
3. As disposições alteradas e aditadas por força da presente lei, não se aplicam aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, celebrados antes da sua entrada em vigor.
4. O regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei cessa no prazo de um ano a contar daquela data.

D. ENTRADA EM VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS

1. Esta lei entrará em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação.
2. As regras relativas à nova modalidade de arbitragem criada tendo em vista promover a renegociação de IRCT, apenas entram em vigor após a publicação de legislação específica que a regule e concretize.
3. As regras relativas à Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva apenas produzem efeito no dia 1 de janeiro de 2020.

29 de julho de 2019.

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL