

Alterações à legislação laboral

O que muda com as novas regras de combate à precariedade

Foi hoje publicado em Diário da República um conjunto de alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo que resultam do acordo tripartido alcançado na Concertação Social com o objetivo de combater a precariedade no mercado de trabalho e assim melhorar a produtividade das empresas, reforçando a segurança e as expectativas de vida dos trabalhadores, em especial dos jovens trabalhadores.

As novas regras trazem um conjunto de alterações a vários níveis:

- I. **Contratos de trabalho**
- II. **Organização do tempo de trabalho**
- III. **Instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho**
- IV. **Trabalhador com doença oncológica**
- V. **Contribuição adicional por rotatividade excessiva**

Conheça as principais alterações:

I. **Contratos de trabalho**

1. **O que muda no regime dos contratos de trabalho a termo?**

A duração máxima acumulada do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, baixa de três para dois anos e a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto baixa de seis para quatro anos.

As renovações do contrato de trabalho a termo certo passam a não poder exceder a duração do contrato inicial. Por exemplo, para um contrato de trabalho a termo com duração de nove meses, continuam a poder ser feitas no máximo três renovações, mas

estas, no total, não podem perfazer mais do que os nove meses, isto é, a duração do contrato inicialmente celebrado.

A contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração deixa de ser motivo admissível para a celebração de contrato de trabalho a termo.

O início de funcionamento de empresa ou estabelecimento continua a ser motivo para a celebração de contrato de trabalho a termo durante um período de dois anos, mas essa possibilidade fica agora restrita às Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), isto é, empresas com menos de 250 trabalhadores (em vez de ser, como até agora, a todas as empresas com menos de 750 trabalhadores) e a duração dos contratos a termo passa a ser balizada pelo período de dois anos durante o qual é válida a contratação a termo por este motivo.

2. O que muda no regime do trabalho temporário?

É introduzido um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo (até aqui não existia um limite de renovações).¹

O contrato de trabalho temporário passa a incluir, obrigatoriamente, informação sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora que a ela recorreu.

Em caso de irregularidade no contrato de utilização (celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora), a empresa de trabalho temporário passa a ser obrigada a integrar o trabalhador temporário em regime de contrato sem termo.

Caso uma empresa de trabalho temporário ceda à empresa utilizadora um trabalhador com o qual não celebrou contrato de trabalho, a empresa utilizadora passa a ser obrigada a integrar o trabalhador temporário em regime de contrato sem termo.

O trabalhador temporário passa a beneficiar dos direitos e disposições inscritas em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável a partir do primeiro dia

¹ Esta regra só não se aplica a contratos de trabalho temporário 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 equiparáveis.

de prestação de trabalho na empresa utilizadora (até agora apenas beneficiava destas disposições após 60 dias de prestação de trabalho).

3. O que muda no regime dos contratos de trabalho de muito curta duração?

A duração máxima de cada contrato de muito curta duração, que antes era de 15 dias, passa agora a ser de 35 dias, mantendo-se, no entanto, a duração máxima acumulada de prestação de trabalho ao abrigo deste contrato, que é de 70 dias por ano.

Altera-se também o âmbito setorial, alargando este tipo de contratos a todos os setores² desde que se verifiquem situações concretas e pontuais de acréscimo excecional de atividade que não sejam passíveis de assegurar pela estrutura permanente da entidade empregadora.

As razões atendíveis para celebrar contratos de muito curta duração são iguais às que se aplicam aos contratos de trabalho a termo.

4. O que muda no período experimental dos contratos sem termo?

O período experimental³ passa a ser de 180 dias para os contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração (DLD), situações que deixam de constituir razão atendível para a celebração de contrato de trabalho a termo (ver acima). Ou seja, estes trabalhadores passarão a ser abrangidos pelo escalão intermédio já previsto na lei, que era até agora aplicável aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação. O intervalo de duração do período experimental entre os 90 e os 240 dias permanece, assim, inalterado.

Esta medida é ditada por um imperativo de equidade: garantir que estes dois grupos de trabalhadores - à procura do primeiro emprego e DLD - não fiquem em efetiva desigualdade e desvantagem perante os outros trabalhadores e sem nenhuma medida legal específica que favoreça o seu emprego.

² Até aqui apenas podiam ser celebrados no setor agrícola e do turismo.

³ De acordo com o Código do Trabalho varia entre os 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e os 240 dias para os cargos de direção ou superiores.

Os estágios profissionais para a mesma atividade e realizados no mesmo empregador passam a contar para o tempo de período experimental. Assim, por exemplo, se um trabalhador à procura do primeiro emprego fizer um estágio de seis meses e a seguir for contratado pela mesma entidade empregadora, o período experimental de 180 dias já está esgotado.

Esta contabilização do tempo de estágio para efeitos de período experimental vem acrescer às situações que já eram contabilizadas para este efeito: contrato a termo para a mesma atividade, contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho e do contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto desde de que realizadas no mesmo empregador.

5. As alterações aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor?

Não. As alterações aos regimes dos contratos de trabalho não se aplicam retroativamente. Vão, por isso, vigorar apenas para os contratos celebrados a partir de dia 1 de outubro de 2019, data a partir da qual entram em vigor as alterações ao Código do Trabalho.

6. Há alterações nos direitos à formação profissional?

Sim. O número de horas de formação a que cada trabalhador tem direito anualmente é aumentado de 35 para 40 horas.

II. Organização do tempo de trabalho

1. Que alterações são introduzidas no regime do banco de horas?

Deixa de poder ser instituído banco de horas por mero acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora.

O banco de horas continua a poder ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho e passa também a poder ser instituído por acordos de grupo

celebrados mediante a aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger.

2. Como funciona o novo banco de horas por acordo de grupo?

O novo banco de horas por acordo de grupo é instituído através de um processo democrático baseado num referendo a convocar pelo empregador, que deve informar os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger, bem como os seus representantes (comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais existentes na empresa) e a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) sobre a sua realização.

No caso das empresas com menos de 10 trabalhadores ou quando o número de trabalhadores a abranger pelo projeto de regime de banco de horas for inferior a 10, e caso não existam representantes dos trabalhadores, o referendo realiza-se em data indicada pela ACT, após pedido nesse sentido por parte do empregador. Nestas situações, o referendo decorre sempre sob supervisão de um representante da ACT, e pode ser acompanhada por dois representantes dos trabalhadores, sendo o resultado do referendo apurado pela ACT e comunicado, por escrito, ao empregador.

A aplicação do regime de banco de horas por acordo de grupo é válida e aplica-se a todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger desde que aprovada por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger.

3. O que vai acontecer aos bancos de horas por acordo individual atualmente em aplicação?

Os bancos de horas instituídos por acordo individual que já estejam atualmente em aplicação por terem sido iniciados antes da entrada em vigor da nova legislação, cessam no prazo máximo de um ano a contar da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, ou seja, até ao dia 1 de outubro de 2020. A partir dessa data, não pode existir qualquer banco de horas individual em funcionamento.

III. Instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho

1. Que matérias passam a ser contempladas pelo “princípio do tratamento mais favorável”?

O pagamento do trabalho suplementar passa a estar incluído na lista de matérias cobertas pelo “princípio do tratamento mais favorável”. Este princípio refere-se à norma que estabelece quais as matérias da legislação laboral que só podem ser alteradas através de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho se este fixar critérios mais favoráveis para o trabalhador do que aqueles que decorrem do Código do Trabalho⁴.

Com esta alteração, os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho passam a só poder regular desde que disponham que o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo igual ou superior a 25% pela primeira hora ou fração desta e igual ou superior a 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e com um acréscimo igual ou superior a 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2. Que matérias passam a transitar obrigatoriamente para os contratos individuais em caso de caducidade da convenção coletiva?

Em caso de caducidade de convenção coletiva, e na ausência de nova convenção ou decisão arbitral, passam a transitar para o contrato individual de trabalho os efeitos acordados pelas partes em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

3. Quais as novas regras aplicáveis à denúncia de convenções coletivas?

A denúncia de convenção coletiva passa a ter de ser fundamentada, ou seja, a parte autora da denúncia passa a ter de apresentar à outra parte não só uma proposta negocial global, mas também uma fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

⁴ Esta norma já se aplica a um conjunto alargado de matérias como, por exemplo, a igualdade e não discriminação, a proteção na parentalidade, o trabalho de menores, os limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal e a duração mínima dos períodos de repouso, que se mantêm.

4. O que vai mudar no regime de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas?

Quando sejam aplicáveis, numa dada empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador não filiado em associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável num prazo de três meses a contar da entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

Por outro lado, o instrumento de regulamentação coletiva do trabalho escolhido pelo trabalhador passa a aplicar-se por um período máximo de 15 meses, e o trabalhador passa a poder exercer o direito de escolha apenas uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

IV. Trabalhador com doença oncológica

1. O que muda para os trabalhadores com doença oncológica?

O Código do Trabalho passa a prever expressamente que os trabalhadores com doença oncológica, não obstante as especificidades inerentes à sua situação, gozam dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no que toca ao acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreiras profissionais e condições de trabalho.

O empregador passa a ter o dever de adotar medidas adequadas para que a pessoa com doença oncológica ativa em fase de tratamento tenha acesso a um emprego e nele possa progredir ou para que tenha formação profissional, devendo o Estado estimular e apoiar a ação do empregador na prossecução dos referidos objetivos.

Os trabalhadores com doença oncológica ativa em fase de tratamento passam a ficar dispensados da prestação de trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado ou entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, se este prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

V. Contribuição adicional por rotatividade excessiva

1. O que é a contribuição adicional por rotatividade excessiva?

Trata-se de uma contribuição adicional aplicável às entidades empregadoras (pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade empresarial) que apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respetivo indicador sectorial anual em vigor.

A taxa 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 forma de progressão da taxa definida em decreto regulamentar.

A receita arrecadada com contribuição adicional destina-se à proteção na eventualidade de desemprego.

2. Quais as situações em que os trabalhadores não são considerados para efeitos de aplicação da contribuição adicional por rotatividade excessiva?

Caso a contratação a termo resolutivo tenha sido celebrada para substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade ou substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias;

No caso de celebração de contratos de trabalho de muito curta duração, nos termos do disposto na legislação laboral;

Nas situações em que pelo tipo de trabalho ou pela situação do trabalhador o contrato tenha de ser celebrado a termo.

3. A partir de quando as entidades empregadoras são obrigadas ao pagamento da contribuição adicional?

No prazo de 30 dias a contar da notificação que informa a entidade empregadora do valor da contribuição adicional excessiva, a qual é emitida pelos serviços da segurança social.

A primeira notificação para pagamento será efetuada em 2021.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DO MINISTRO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL 4 de setembro

Lisboa, 4 de setembro de 2019

Para mais informações:

Catarina Duarte

Assessoria de Imprensa

/ Catarina.duarte@mtsss.gov.pt

Jorge Campos

Assessoria de Imprensa

/ jorge.campos@mtsss.gov.pt

Ana Laura Alves

Assessoria de Imprensa

/ ana.laura@mtsss.gov.pt