

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE TRABALHO – 2019

Foram publicadas **alterações substanciais ao Código do Trabalho**, aprovadas pelas Leis n.ºs 90/2019 e 93/2019, ambas de 04 de Setembro.

Apresentamos de seguida síntese das **principais alterações** à legislação laboral:

Lei n.º 90/2019 - Reforço da protecção na parentalidade

- ✓ A Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica passa a ser extensiva a **assistência a filho com doença oncológica**
- ✓ Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de **internamento pós-parto**, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença parental inicial é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias.
- ✓ Obrigatório o gozo pelo pai de uma **licença parental** de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença parental inicial, o pai tem ainda direito a mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- ✓ A **licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica** passa a poder ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

As alterações vindas de enunciar entrarão em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

- ✓ O empregador deve comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental; bem como o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio.

As alterações vindas de enunciar entrarão em vigor no prazo de 30 dias (04.10.2019).

Lei n.º 93/2019 - Altera o Código de Trabalho e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

✓ **Bancos de horas**

- i. Os bancos de horas individuais acabam, mas o novo diploma permite que os que já existem se possam manter pelo prazo máximo de um ano após a entrada em vigor das novas regras, tendo de cessar até 1 de Outubro de 2020.
- ii. É criada uma nova figura de banco de horas grupal, mecanismo que pode ser aplicado ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que seja aprovado em referendo pelos trabalhadores.

✓ **Contratos a termo**

i. Duração dos contratos a termo

No que diz respeito à contratação a termo certo, o limite máximo dos contratos a termo passa de três para dois anos, renovando-se no máximo três vezes com a condicionante de que a duração total das renovações não ultrapasse o período inicial do contrato, ou seja, a soma das renovações não pode contemplar um prazo mais longo do que o previsto no contrato inicial.

Por outro lado, no que concerne aos contratos a termo incerto, a duração máxima dos mesmo passa de seis anos para quatro anos.

É incluída no cômputo do limite de dois anos a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

ii. Limitação da possibilidade de contratação a termo

As novas alterações vêm também eliminar a possibilidade de contratar a prazo jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. Futuramente, esta possibilidade ficará limitada aos desempregados de muito longa duração. A contratação a termo nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, ou quando se trata de início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, fica também limitada a empresas com menos de 250 trabalhadores (até agora, era limitada a empresas com menos de 750 trabalhadores).

- ✓ **Contratos de muito curta duração:** Os contratos de muito curta duração (que não necessitam de ser escritos) são alargados de 15 para 35 dias.

- ✓ **Contratos de Trabalho temporário:** Os contratos de trabalho temporário a termo certo passam a ter um limite de renovações até seis vezes, excepto no caso de substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas.

- ✓ **Formação profissional:** o trabalhador passa a ter direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua, ao invés das anteriores 35 horas legalmente estipuladas (ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano).

- ✓ **Período experimental:** alargamento do período experimental dos actuais 90 dias para 180 dias para os jovens à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração, que são contratados sem termo (por tempo indeterminado). Actualmente, já eram alvo de um período experimental de 180 dias “os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressupõem uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança”.

Este período será “reduzido ou excluído” consoante a duração de anterior contrato a termo, de trabalho temporário, de prestação de serviços ou de estágio.

- ✓ **Taxa de rotatividade – contribuição adicional para a Segurança Social**

É criada uma contribuição adicional por rotatividade excessiva dirigida aos empregadores que ultrapassem a média anual de contratos a termo prevista para cada sector.

A taxa será aplicada sobre a massa salarial dos trabalhadores com contratos a termo, sendo progressiva até 2%, penalizando mais as empresas que mais recorrem aos contratos a termo e mais se desviem do indicador sectorial anual que será publicado no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.

Esta taxa produz efeitos em 1 de Janeiro de 2020 e será pela primeira vez paga em 2021.

A presente lei produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2019 e aplica-se:

- i. aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.
- ii. não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei, pelo que na prática, as alterações em matéria de contratos de trabalho a termo resolutivo, e renovação dos contratos de trabalho temporário serão aplicáveis apenas a contratos celebrados após 1 de Outubro de 2019.

Links de acesso aos diplomas:

- Lei n.º 90/2019 - <https://dre.pt/home/-/dre/124417103/details/maximized>
- Lei n.º 93/2019 - <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>

Lisboa, 04-09-2019

Ana Cristina Figueiredo
Gabinete Jurídico da UACS