

Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo

No passado dia 4 de Setembro de 2019, foi publicada no Diário da República a Lei n.º 93/2019, que altera o Código de Trabalho, respectiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

No mesmo dia, foi também publicada no Diário da República a Lei n.º 90/2019 que altera o Código do Trabalho em matéria de protecção na parentalidade, bem como o Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril, em matéria de protecção na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Entre as diversas alterações, destacam-se as seguintes:

- **Contratos de trabalho a termo**

É limitado o elenco das justificações que permitem a contratação a termo, deixando de admitir-se a possibilidade de contratação a termo de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração, mantendo-se apenas tal possibilidade para os desempregados de muito longa duração, ou seja, de pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, I.P., há 25 meses ou mais. Por outro lado, a contratação a termo motivada pelo lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento passa a estar limitada a empresas com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos.

A duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo passa de 3 anos para 2 anos e a dos contratos de trabalho a termo incerto passa de 6 anos para 4 anos.

Limita-se ainda a duração das renovações dos contratos a termo certo, as quais não podem exceder a duração do período inicial do contrato.

- **Período experimental**

Para os contratos de trabalho celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou com desempregado de longa duração passa a prever-se que o período experimental possa ter a duração de 180 dias, por forma a compensar a proibição de utilização desta justificação para a contratação a termo.

A duração de estágio profissional realizado no âmbito da mesma actividade contratada passa a dever ser considerada para efeitos da contabilização da duração do período experimental ao abrigo de contrato de trabalho.

O regime do contrato a termo deixa de poder ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Prevê-se a obrigatoriedade de pagamento da compensação por caducidade de contrato a termo ainda que o contrato tenha previsto a sua não renovação.

- **Trabalho Temporário**

O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a estar limitado a seis renovações, excepto nos casos em que os mesmos sejam justificados por substituição de trabalhador ausente sem que a sua ausência seja imputável ao empregador (nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais ou outras situações equiparadas).

A motivação que justifica a celebração do contrato de trabalho temporário passa a ter de ser fundamentada tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador.

A responsabilidade decorrente da falta de celebração de contrato de trabalho temporário ou de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária passa a ser da empresa utilizadora, que fica obrigada a integrar o trabalhador temporário em regime de contrato sem termo.

- **Banco de Horas**

Elimina-se a possibilidade de celebração de banco de horas por acordo individual entre o trabalhador e o empregador, mantendo-se contudo o respectivo regime durante o prazo de 1 ano para os acordos que vigorem à data da entrada em vigor das alterações.

Mantém-se o regime do banco de horas instituído por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho e prevê-se um novo regime de banco de horas a fixar por acordos de grupo celebrados mediante a aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger. Tal regime depende da aprovação por, pelo menos, 65% dos trabalhadores a abranger.

- **Escolha de convenção aplicável**

A possibilidade de escolha do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no caso de existência de mais de um, e no caso de não filiação do trabalhador em associação sindical, passa a estar limitada ao prazo de 3 meses a contar da entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior. O instrumento de regulamentação colectiva do trabalho escolhido pelo trabalhador passa a aplicar-se por um período máximo de 15 meses, sendo limitado o direito de escolha do trabalhador a apenas uma vez enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador.

- **Formação profissional**

O número mínimo de horas de formação contínua é aumentado de 35 horas para 40 horas anuais.

- **Trabalhadores com doença oncológica**

O regime dos trabalhadores com doença crónica passa a abranger os trabalhadores com doença oncológica activa em fase de tratamento.

- **Contribuição adicional por rotatividade excessiva**

O Código dos Regimes Contributivos passa a prever uma contribuição adicional aplicável aos empregadores que apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial anual em vigor, o qual será definido em decreto regulamentar.

A taxa tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo de 2%, sendo a forma de progressão da taxa definida em decreto regulamentar.

Não serão considerados para efeitos de aplicação desta contribuição adicional situações de: (i) contratação a termo celebrada para substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade; (ii) substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias; (iii) contratos de trabalho de muito curta duração; (iv) contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal, ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador, ou seja, nas situações em que pelo tipo de trabalho ou pela situação do trabalhador o contrato tenha de ser celebrado a termo resolutivo.

- **Entrada em vigor**

Estas alterações entrarão em vigor no dia 1 de Outubro de 2019, excepto o regime da contribuição adicional que apenas se aplicará a partir de 1 de Janeiro de 2020.

- **Parentalidade nas deslocações a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência:**

Passa a prever-se uma licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, bem como um regime de faltas para acompanhamento da mulher grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para

realização do parto. Inclui-se ainda no elenco das faltas justificadas as faltas motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, as quais determinam a perda de retribuição quando excedam 30 dias por ano.

- **Licença parental inicial em caso de internamento**

Em caso de internamento hospitalar da criança devido a necessidade de cuidados especiais da criança, a licença de parental inicial é acrescida do período de internamento, até ao limite de 30 dias, limite este que não se aplicará nos casos em que o parto ocorra até às 33 semanas. Nestes casos, a licença parental inicial é acrescida de 30 dias.

- **Dispensas para consulta de procriação medicamente assistida**

O trabalhador passa a ter direito a dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA), nos mesmos termos existentes para as restantes situações de gravidez, ou seja, tem direito a 3 dispensas do trabalho, as quais não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho.

- **Licença parental exclusiva do pai**

A licença parental exclusiva do pai passa a ser de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dessa licença, o direito da licença do pai passa a ser de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

- **Licença para assistência a filho**

As licenças para assistência a filhos com doença crónica passam a abranger casos de filhos com doença oncológica. A duração desta licença continua a ser de 4 anos,

passando a poder ser prorrogada até 6 anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico. Este limite não se aplica no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

- **Subsídios**

As alterações ao regime da parentalidade foram acompanhadas pelo respectivo regime previdencial, passando a prever-se a atribuição de subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, o subsídio para assistência a filho com doença oncológica, o subsídio parental inicial exclusivo do pai, etc.

- **Entrada em vigor**

As matérias de dispensas para consulta de procriação medicamente assistida, licença parental inicial em caso de internamento, licença parental exclusiva do pai e subsídios, entram em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

No que toca a licença para assistência a filho e parentalidade nas deslocações a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, o regime entra em vigor no dia 1 de Outubro de 2019.

CONTACTOS

Inês Albuquerque e Castro | Sócia | ic@fcblegal.com