
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

20 de agosto de 2019

Direito do Trabalho e Segurança Social

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO CÓDIGO CONTRIBUTIVO

Decreto da Assembleia da República n.º 372/XIII

No passado dia 7 de agosto de 2019, foi aprovado o Decreto da Assembleia da República n.º 372/XIII, que procede à 15.ª alteração do Código do Trabalho e respetiva regulamentação (Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro), bem como do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

As alterações ora aprovadas são resultado de mais de um ano de debates e audições parlamentares, muito embora não se distanciem substancialmente da versão inicial que, na sequência do acordo alcançado pelo Governo em sede de concertação social, deu entrada na Assembleia da República em junho do ano passado.

Este Decreto foi ontem promulgado pelo Presidente da República, mas só entrará em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação. Não obstante, assinalamos desde já as principais alterações operadas:

1. PERÍODO EXPERIMENTAL

- De forma a mitigar as incertezas decorrentes das situações de (re)inserção no mercado de trabalho, a lei passa a prever um período experimental de 180 dias para os contratos de trabalho por tempo indeterminado celebrados com trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração (cfr. artigo 112.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho).

Esta medida deve ser vista como uma contrapartida de outra alteração legislativa, que deixou de considerar a contratação deste grupo de trabalhadores como motivo justificativo para a celebração de contratos de trabalho a termo certo.

- O período experimental é reduzido ou excluído, consoante a duração de (i) anterior contrato de trabalho a termo anteriormente celebrado para a mesma atividade; (ii) contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho; (iii) contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto e, com a alteração agora aprovada, (iv) estagio profissional para a mesma atividade, quer sejam de duração inferior, igual ou superior à do período experimental em causa, desde que, em qualquer dos casos, sejam celebrados pelo mesmo empregador (cfr. artigo 112.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

2. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

- É eliminada a possibilidade de os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho afastarem o regime do contrato de trabalho a termo previsto no Código do Trabalho, salvo relativamente às situações consideradas como “necessidades temporárias da empresa”, previstas no n.º 2 do artigo 140.º, bem como às regras de preferência na admissão dos trabalhadores contratados a termo (cfr. artigo 139.º do Código do Trabalho).
- Reforça-se que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias que sejam objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (cfr. artigo 140.º, n.º 1 do Código do Trabalho).
- O lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como o início de funcionamento de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores – ao invés de 750 trabalhadores – continua a figurar como uma das causas justificativas para a celebração de contratos de trabalho a termo certo (cfr. artigo 140.º, n.º 4, alínea a) do Código do Trabalho). O legislador aproveitou, porém, para esclarecer (colocando um ponto final naquela que era uma animada discussão doutrinária e jurisprudencial sobre o tema) que o contrato a termo certo celebrado com recurso a esta justificação só é admissível se for celebrado nos dois anos posteriores a qualquer um destes factos e que a sua duração não pode exceder os dois anos, contados desde o início do motivo, i.e. o lançamento da atividade ou a abertura do estabelecimento ou empresa (cfr. artigo 148.º, n.º 4 do Código do Trabalho).
- Deixa de ser considerado motivo justificativo para a celebração de contrato de trabalho a termo a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, conforme mencionámos a respeito das alterações ao período experimental. Admite-se agora a celebração de contratos a termo com desempregados de muito longa duração, i.e. pessoas com 45 anos ou mais inscritas no centro de emprego há pelo menos 25 meses (cfr. artigo 140.º, n.º 4, alínea b) do Código do Trabalho).
- A duração máxima permitida dos contratos de muito curta duração é aumentada de 15 para 35 dias, generalizando-se a sua aplicação a todos os setores que enfrentem um “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, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo” (cfr. artigo 142.º do Código do Trabalho). A duração total destes contratos, desde que celebrados com o mesmo empregador, mantém-se nos 70 dias de trabalho em cada ano civil.
- A duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo é reduzida de três para dois anos, passando de seis para quatro anos nos contratos a termo incerto (cfr. artigo 148.º do Código do Trabalho). Mantém-se o limite das três renovações por contrato de trabalho (cfr. artigo 149.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

- Outra novidade da maior relevância prática prende-se com o facto de a duração total das renovações (até três) não poder exceder a do período inicial do contrato (cfr. artigo 149.º, n.º 4 do Código do Trabalho).
- Relativamente à caducidade dos contratos de trabalho a termo certo, a lei passa a prever que o trabalhador terá sempre direito a compensação, correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador em como pretende fazer cessar o contrato (cfr. artigo 344.º, n.º 2 do Código do Trabalho). Na prática, esta alteração vem salvaguardar o direito do trabalhador receber compensação nos casos em que a caducidade do contrato (i.e. não renovação do mesmo) foi desde logo estipulada aquando da sua celebração.

3. CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

As alterações aprovadas incluem também um aditamento ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, que prevê a aplicação de uma taxa contributiva adicional, de aplicação progressiva, com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%. A contribuição adicional será aplicável às entidades que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor, a ser publicado através de portaria no primeiro trimestre de cada ano civil, e destina-se a financiar a proteção na eventualidade de desemprego.

Cumprir notar que o apuramento da obrigação contributiva é efetuado oficiosamente no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita. Fica, também, previsto que constitui base de incidência contributiva o valor total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, relativas aos contratos a termo resolutivo, devidas no ano civil a que o apuramento respeita.

Este regime não se aplica (i) aos contratos de trabalho a termo resolutivo 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 por período igual ou superior a 30 dias; (ii) aos contratos de trabalho de muito curta duração e (iii) aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes aos tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

Os conceitos e procedimentos necessários à implementação desta contribuição adicional serão posteriormente definidos por decreto regulamentar.

4. TRABALHO TEMPORÁRIO

- No caso particular de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada, mas sem que tenha sido celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é

prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo (cfr. artigo 173.º do Código do Trabalho). Até agora, a lei previa que o trabalhador ficasse vinculado à empresa de trabalho temporário, e não ao utilizador. Esta alteração imputa, pois, ao utilizador as consequências deste tipo de cedência ilícita.

- A lei passa a prever que a omissão de qualquer das menções obrigatórias elencadas no n.º 1 do artigo 177.º do Código do Trabalho acarreta a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário. Atualmente, a nulidade está apenas prevista quando o contrato não seja celebrado por escrito ou omita o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador (cfr. artigo 177.º do Código do Trabalho).
- Esclarece-se que o motivo justificativo do contrato de trabalho temporário tem que ter por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo da salvaguarda de informação reputada como confidencial (cfr. artigo 181.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho).
- Os contratos de trabalho temporário a termo certo passam a estar sujeitos a um limite máximo de seis renovações, salvo quando o contrato tenha sido celebrado 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 análogas (cfr. artigo 182.º do Código do Trabalho).
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções passa a ser imediatamente aplicável ao trabalhador temporário, que deixa, assim, de ter de esperar 60 dias para beneficiar dessas condições (cfr. artigo 185.º do Código do Trabalho).

5. BANCO DE HORAS

- Com a entrada em vigor das alterações, é eliminada a figura do banco de horas individual (previsto no artigo 208.º-A do Código do Trabalho). De acordo com as normas transitórias, os regimes de banco de horas individuais que estejam em vigor cessarão no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor deste diploma.
- Por seu turno, a implementação do banco de horas grupal passa a ser possível mediante a aprovação de um plano que deverá ser referendado pelos trabalhadores abrangidos. A aplicação do banco de horas está dependente da aprovação do referendo por pelo menos 65% dos trabalhadores abrangidos (cfr. artigo 208.º-B do Código do Trabalho) e pode vigorar por um prazo máximo de quatro anos.
- As normas que disciplinam a tramitação do procedimento de referendo passam a constar da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, prevendo-se um regime específico para as microempresas e

para as situações em que o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de banco de horas for inferior a 10.

6. OUTRAS ALTERAÇÕES RELEVANTES

Para além das alterações acima assinaladas, são ainda de destacar as seguintes:

- **Formação contínua:** O número mínimo de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito passa, agora, a ser de quarenta horas por cada ano, mantendo-se a regra da proporcionalidade daquele número mínimo de horas para os contratos de trabalho a termo por período igual ou superior a três meses (cfr. artigo 131.º, n.º 2 do Código do Trabalho).
- **Trabalhadores com doença oncológica:** O trabalhador com doença oncológica é equiparado a um trabalhador com deficiência ou doença crónica, para efeitos das medidas de ação positiva que o empregador deve adotar e da faculdade de dispensa de alguma formas de organização do tempo de trabalho, bem como no que concerne aos princípios gerais pelos quais se devem reger os contratos de trabalho celebrados com pessoas que estejam numa destas situações (cfr. artigos 85.º a 87.º do Código do Trabalho).
- **Trabalho intermitente:** Os períodos de prestação de trabalho intermitente foram reduzidos para uma duração anual mínima de cinco meses (em lugar dos seis atualmente previstos), dos quais pelo menos três (e não quatro) devem ser consecutivos. Adicionalmente, prevê-se que se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, deve informar o empregador e, por outro lado, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva por inatividade. Nestes casos, o empregador deve informar o trabalhador do início do período de prestação de trabalho com a antecedência mínima de 30 dias (cfr. artigos 159.º e 160.º do Código do Trabalho), ou de 20 dias quando o trabalhador não exercer outra atividade durante aquele período.
- **Sanções abusivas:** Passa a considerar-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio (cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho).
- **Despedimento por extinção de posto de trabalho:** Alargam-se alguns prazos do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho. Em primeiro lugar, a associação representativa dos trabalhadores, o trabalhador ou a associação sindical (se o trabalhador for representante sindical) passam agora a ter 15 dias para transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado (o anterior prazo era de 10 dias). Em segundo lugar, a intervenção do ministério responsável pela área laboral poderá ser solicitada nos cinco dias úteis posteriores à comunicação inicial do empregador, quando anteriormente este prazo era de apenas três dias úteis (cfr. artigo 370.º do Código do Trabalho).

- **Justa causa de resolução:** A violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador – inserida no elenco de comportamentos do empregador que constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador – é agora ilustrada com a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores (cfr. alínea b) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho).
- **Escolha de convenção aplicável:** Clarifica-se que quando forem aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas de trabalho ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode optar pela convenção que lhe é aplicável, desde que se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido. A escolha passa a poder ser feita nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se posterior, e o trabalhador apenas poderá fazer uso desta faculdade uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais (cfr. artigo 497.º do Código do Trabalho).
- **Contratação coletiva:** O diploma vem, por fim, alterar algumas das normas previstas no que respeita à cessação das convenções coletivas, nomeadamente para as situações de denúncia e de caducidade e ainda regime de sobrevivência. Neste âmbito, foi também criado um novo mecanismo de arbitragem em caso de suspensão do período de sobrevivência ou mediação. Adicionam-se as matérias de parentalidade e higiene e segurança no trabalho ao elenco daquelas que poderão manter-se em vigor em caso de caducidade do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (cfr. artigos 500.º a 502.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho).

7. APLICAÇÃO NO TEMPO

As alterações aprovadas foram promulgadas ontem pelo Presidente da República e entrarão em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua subsequente publicação. Deste modo, é expectável que estas alterações entrem em vigor no próximo dia 1 de setembro ou, o mais tardar, dia 1 de outubro de 2019.

As disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho (face às presentes alterações) deverão ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da lei, sob pena de nulidade.

Por outro lado, as novas regras não se aplicam aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, nem à renovação dos contratos de trabalho temporário que tenham sido celebrados antes da entrada em vigor deste diploma.

Tal como referido supra, os regimes de banco de horas individuais em aplicação na data de entrada em vigor da lei cessam no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor.

No que respeita à contribuição adicional por rotatividade excessiva, muito embora a sua entrada em vigor esteja prevista para dia 1 de janeiro de 2020, nos termos das alterações agora formuladas a efetiva entrada em vigor da norma está dependente da publicação do respetivo decreto regulamentar.

Contacto

Para qualquer esclarecimento adicional ou comentário, contacte por favor:



André Pestana Nascimento

Advogado

+351 210 920 126

andre.pestana@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING

www.uria.com