As últimas alterações às leis laborais

O que mudou nos contratos a termo e na organização do tempo de trabalho

Lei 93/2019, de 4/9

APCMC Seminários, Braga, 12 NOV 2019

Alterações ao Código do Trabalho

- **15** desde a sua publicação e entrada em vigor, em 2009
- **6** durante a anterior legislatura (2015-2019)…:

  - **Lei 93/2019**, 4/9 (contratos a termo, período experimental, banco de horas, formação, trabalho temporário, trabalho suplementar, contratação coletiva)
  - **Lei 90/2019**, 4/9 (proteção na parentalidade)
  - **Lei 14/2018**, 19/3 (transmissão de empresa/estabelecimento)
  - **Lei 73/2017**, 16/8 (reforço da prevenção da prática de assédio)
  - **Lei 28/2016**, 23/8 (medidas de combate ao trabalho forçado)
  - **Lei 8/2016**, 1/4 (reposição dos feriados eliminados pela Lei 23/2012)

A Lei 93/2019

- **Em vigor desde 1 de outubro** p.p. (exceto art. 501º-A CT e 55º-A CC, este relativo à contribuição adicional por rotatividade excessiva)
- Aplica-se aos contratos de trabalho celebrados antes, exceto quanto a condições de validade e a efeitos de factos /situações anteriores
- **Não se aplica aos contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1/10 no que respeita a condições de admissibilidade, renovação e duração**
- Não se aplica à renovação de contratos de trabalho temporário celebrados antes de1/10
- Avaliação do seu impacto após 2 anos pelo Governo, ouvidos os parceiros sociais (CPCS)

O que altera a Lei 93/2019

- Trabalho suplementar (pagamento previsto em IRCT)
- Proteção de trabalhador com doença oncológica
- Período experimental
- Formação profissional contínua
- Contrato a termo (duração, justificação, renovações, caducidade)
- Contribuição adicional por rotatividade excessiva
- Trabalho intermitente
- Trabalho temporário
- Banco de horas
- Sanções abusivas (assédio, classificação)
- Convenções coletivas de trabalho (escolha, denúncia, sobrevigência, caducidade, arbitragem)

Trabalho suplementar

A remuneração devida pelo trabalho suplementar passa a integrar o elenco de matérias (art. 3º CT) que os IRCT só podem alterar em sentido mais favorável ao trabalhador

O CCT outorgado pela APCMC, porque não é revisto desde a data da sua última publicação (2009), estabelece ainda acréscimos mais elevados que os previstos no CT:

. 50% na 1.ª hora/fração (contra 25%)
. 75% nas horas/frações subsequentes (37,5%)
. 100% nos dias de descanso/feriados (50%)

O CCT de Braga (2006) prevê um acréscimo de 75% (diurno), 100% (noturno, até 24h) e 100% (dias de descanso, feriados e o prestadio entre 0h e 8h)

Formação profissional contínua

É aumentado para 40 o nº mínimo de horas anuais de formação a que o trabalhador tem direito (era 35)

Os contratados a termo por período igual/superior a 3 meses mantêm o direito a um nº de horas proporcional à duração do contrato nesse ano

Os IRCT mantêm o poder de adaptar o regime de formação, tendo em conta as características do setor de atividade, qualificação dos trabalhadores e dimensão das empresas

Mantém-se o dever da empresa em assegurar anualmente formação a 10% dos trabalhadores

Período experimental

Nos contratos sem termo tem a duração de:

- **90 dias** – generalidade dos trabalhadores
- **180 dias**:
  - cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham especial qualificação
  - trabalhadores que exerçam funções de confiança
  - (novidade) **trabalhadores à procura de 1º emprego e desempregados de longa duração**
- **240 dias** – trabalhadores que exerçam cargos de direção/quadros superiores

É reduzido ou excluído em função da duração de anterior contrato a termo, contrato de trabalho temporário, contrato de prestação de serviços ou (novidade) estágio profissional para a mesma atividade

Período experimental

Conceitos (DL 72/2017, de 21/6; Portaria 112-A/2019, de 12/4)

- **Trabalhador à procura de 1º emprego** – o inscrito como desempregado no IEFP com idade até 30 anos que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato sem termo

- **Desempregado de longa duração** – inscrito como desempregado no IEFP há 12 meses ou mais e (sg. Port. 112-A/2019) com pelo menos 45 anos de idade

- **Desempregado de muito longa duração** – inscrito como desempregado no IEFP há 25 meses ou mais com pelo menos 45 anos de idade

Contrato a termo certo

✓ **Duração máxima é reduzida para <u>2 anos</u>** (antes podiam ter a duração máxima de 3 anos, 2 anos ou 18 meses, consoante a justificação), mantendo-se em 3 o nº limite de renovações possíveis

✓**A duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial do contrato** [ex.: contrato celebrado por 6 meses pode ser renovado 1 vez por igual período, 2 vezes (por escrito…) por 3 meses cada, ou 3 vezes (por escrito…) por 2 meses cada]

✓**Só PME** (até 249 trabalhadores) **podem contratar a termo com fundamento** no lançamento de nova atividade de duração incerta ou início do funcionamento de empresa ou estabelecimento (antes empresas com menos de 750 trabalhadores)

Contrato a termo certo

✓ A duração do contrato a termo fundamentado no lançamento de nova atividade de duração incerta/início de funcionamento da empresa ou estabelecimento **não pode exceder os 2 anos posteriores ao início desse motivo** [ex.: lançamento de novo produto mo mercado em 1/1/2020 permite a contratação de trabalhadores a termo com esse fundamento, de imediato ou posteriormente, não podendo porém a duração desses contratos ultrapassar a data de 31/12/2021]

✓ **Deixou de ser possível contratar a termo certo** com a justificação do trabalhador ser jovem à procura de 1º emprego ou desempregado de longa duração (antes sim, pelo período máximo de 18 meses e 2 anos, respetivamente)

✓ **É permitido contratar a termo certo desempregado de muito longa duração**

Contrato a termo

- **Duração máxima do contrato a termo incerto é reduzida de 6 para 4 anos**

- **Duração máxima do contrato de muito curta duração passa de 15 para 35 dias**, mantendo-se o limite anual de 70 dias.

  Estende-se a todos os setores de atividade a possibilidade de recurso a este tipo de contrato, não sujeito à forma escrita, antes exclusivo dos setores agrícola e do turismo, desde que se verifiquem situações concretas e pontuais de acréscimo excecional de atividade ou ciclos que não seja possível assegurar pela estrutura permanente da empresa

- A caducidade (não renovação) do contrato a termo certo confere sempre ao trabalhador o direito a compensação (18 dias da retribuição base + diuturnidades por ano completo), exceto se decorrer de declaração/comunicação deste

Contrato a termo – Contribuição Adicional

- É criada a **Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva** (art. 55.º-A Cód. Contributivo), em vigor a partir de 1/1/2020
- **Aplicável às empresas que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respetivo indicador setorial em vigor**
- O indicador setorial anual constará de portaria, a publicar no 1º trimestre do ano civil a que respeita
- **O apuramento das empresas é efetuado oficiosamente, no 1º trimestre do ano seguinte àquele a que respeite** (2021)
- A taxa contributiva adicional, da responsabilidade da empresa, 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 escala de progressão fixada em decreto regulamentar

Contrato a termo – Contribuição Adicional

Não considerados para efeitos de aplicação da Contribuição:

1. Os contratos a termo celebrados para:

- Substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade
- Substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias

2. Contratos a termo celebrados obrigatoriamente por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador

3. Os contratos de trabalho de muito curta duração

Trabalho temporário

- **Transferência para o utilizador de trabalho temporário das consequências** de situações em que se verificam vícios na relação de trabalho temporário que não lhe são imputáveis: **considera-se a si vinculado, com contrato sem termo, o trabalhador temporário que lhe tenha sido cedido por empresa de trabalho temporário que com o mesmo não tenha celebrado contrato**

- O contrato de trabalho temporário a termo certo (o celebrado entre empresa de trabalho temporário e um trabalhador) não está sujeito ao limite mínimo de duração do contrato a termo certo, mas, mantendo-se a justificação, **só pode ser renovado até 6 vezes** (antes não havia limite), exceto se for celebrado para substituição de trabalhador ausente por motivo de doença, acidente, parentalidade e outras situações análogas)

Banco de horas

- **Eliminado o banco de horas individual** (revogado art. 208.º-A do CT)

- **Cessam no prazo de 1 ano (set.2020) os acordos de banco de horas individual em vigor**, celebrados antes de 1/10/2019 no âmbito do artigo revogado

- Mantém-se a possibilidade de recurso ao **banco de horas previsto em IRCT** (o CCT da APCMC não o prevê) e ao **banco de horas grupal**, este agora aprovado em referendo pelos trabalhadores da secção, equipa ou unidade económica em que se pretende implementar

- No âmbito do banco de horas grupal aprovado em referendo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2h/dia, atingindo as 50h/semana, com o limite de 150h/ano

Banco de horas grupal

- **Para implementar o banco de horas grupal, a empresa publicita o respetivo projeto** nos locais de afixação do HT e comunica-o aos representantes dos trabalhadores, caso existam, e à ACT com 20 dias de antecedência relativamente à data do referendo

- **Nesse projeto indica** *(i)* a data, hora e local do referendo, *(ii)* o âmbito de aplicação, *(iii)* o período de aplicação do regime (até 4 anos), *(iv)* os termos em que pretende compensar o trabalho prestado em acréscimo (redução de tempo, mais férias e ou pagamento em dinheiro), *(v)* a antecedência com que comunica a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e *(vi)* o período em que a redução do tempo para compensar aquele trabalho deve ter lugar

Banco de horas grupal

- **Microempresas (< 10)**
  outras empresas se nº de trabalhadores abrangidos for < 10
  sem representantes dos trabalhadores

empresa afixa projeto e requer à ACT que designe data, a comunicar nos 10 dias úteis seguintes ao da receção do pedido

- **Nada dizendo a ACT em 90 (?!) dias**, a empresa marca data, hora e local do referendo e comunica-a à ACT para o supervisionar

- Em qualquer dos casos, avisa os trabalhadores por escrito com a antecedência de 20 dias

- A votação decorre sob a supervisão da ACT, que pode ser acompanhada por 2 representantes dos trabalhadores. Terminada a votação, comunica de imediato os resultados à empresa, por escrito

Banco de horas grupal

O regime do banco de horas grupal é válido e aplica-se ao conjunto dos trabalhadores da equipa/secção/unidade económica em causa desde que aprovado por pelo menos **65%** dos trabalhadores abrangidos (mantendo-se em vigor, em caso de alteração da equipa, enquanto os que permanecerem forem pelo menos 65% do total dos abrangidos pela proposta)

O resultado é publicitado nos mesmos locais já referidos e comunicado aos representantes dos trabalhadores, informando a empresa a data de início de aplicação do regime com 5 dias úteis de antecedência mínima

Não sendo aprovado pela % referida, novo referendo só 1 ano depois

Banco de horas grupal

Cessa o regime de banco de horas grupal se, decorrido pelo menos metade do período de aplicação, no mínimo 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar à empresa a realização de novo referendo e o mesmo não for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores, ou não for realizado no prazo de 60 dias

Cessa, então, 60 dias após o referendo, período em que a empresa deverá efetuar a compensação do trabalho prestado em acréscimo ainda não saldado

Não se aplica o regime de banco de horas grupal *(i)* a trabalhador abrangido por IRCT que disponha de modo contrário, *(ii)* a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição à respetiva PE, *(iii)* ou a trabalhador com filho menor de 3 anos que não manifeste, por escrito, a sua concordância

Resolução do contrato pelo trabalhador

O assédio praticado por outros trabalhadores, enquanto violação culposa de garantias do trabalhador, passa a constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, com direito a indemnização (a pagar pela empresa, embora a ela não imputável…)

Considera-se abusiva a aplicação de sanção disciplinar a trabalhador por ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e ou contraordenacional de assédio, a qual, como qualquer outra sanção abusiva, constitui também justa causa de resolução do contrato, com direito a indemnização

[«novo» art. 127º/1/a) CT: O empregador deve, nomeadamente, respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, **afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio**

Obrigado pela atenção!

APCMC
T. 225 074 210
antonio.abreu@apcmc.pt