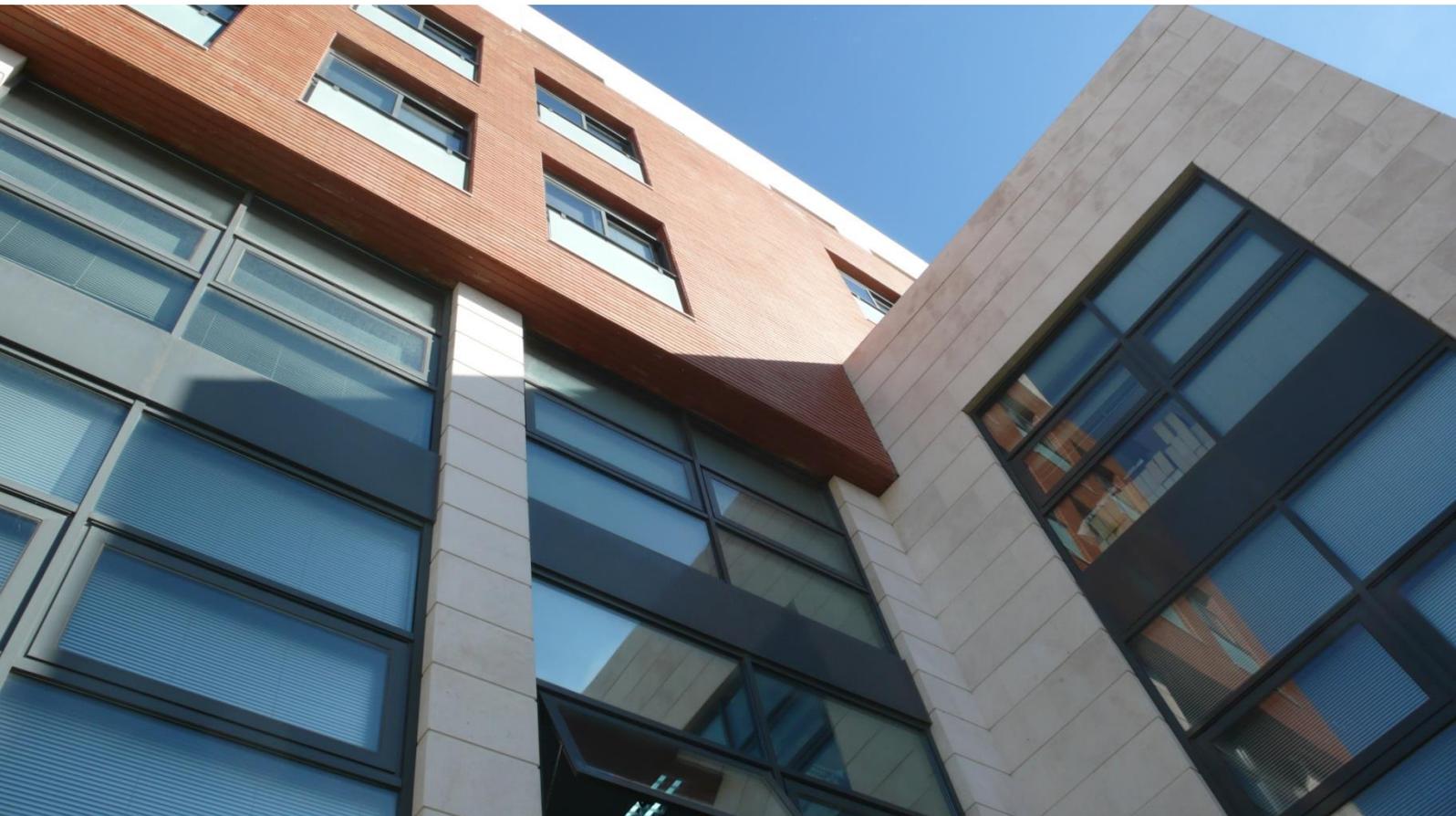


Alteração ao Código do Trabalho 2019



Newsletter 11/2019

Alteração ao Código do Trabalho 2019

Índice

Introdução.....	2
Contrato de Trabalho a Termo.....	3
Outras Modalidades.....	3
Contrato de trabalho.....	4
Banco de Horas	4
Formação.....	4
Instrumentos de Regulamentação Coletiva	5

Introdução

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, implementa as alterações efetuadas ao Código do Trabalho e entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2019.

Estas alterações ao Código do Trabalho tiveram particular importância nos contratos de trabalho, bem como na sua formação profissional, destacando-se:

- O período experimental, verificando-se uma redução do mesmo caso o trabalhador tenha exercido a mesma atividade em estágio profissional;
- No que concerne ao direito de formação profissional, foram aumentadas as horas mínimas anuais de 35 para 40;
- Foi eliminado o regime de banco de horas individual;
- Uma diminuição do período do contrato de trabalho intermitente, bem como a diminuição do contrato a termo certo;
- Foram alterados prazos relativos às situações de despedimentos;
- Foram ainda feitas modificações nos instrumentos de regulamentação coletiva;

Finalmente, com esta introdução destacámos as principais alterações previstas no Código do trabalho. Nos próximos tópicos é possível ver com mais detalhe cada matéria abordada.

Contrato de Trabalho a Termo

Diminuição da Duração máxima dos contratos a termo

O contrato de trabalho a termo certo passa a ter duração máxima de dois anos, diminuindo assim em um ano a vigência mais comum, sendo também a duração máxima do contrato a termo incerto reduzida de seis anos para quatro.

A duração máxima no total de renovações não pode exceder agora a duração do período inicial do contrato, mantendo-se o limite em três renovações.

A duração máxima do contrato de trabalho de muito curta duração é fixada em 35 dias, mantendo-se o limite estabelecido anteriormente de 70 dias de trabalho no ano civil para o mesmo empregador. No entanto o empregador que apresente no mesmo ano civil peso anual de contratação a termo superior ao indicador anual aplicável ao respetivo setor de atividade, estará sujeito a uma contribuição adicional para a segurança social.

A contratação de um trabalhador à procura do primeiro emprego ou de um desempregado de longa duração não é motivo admissível para a celebração de um contrato de trabalho a termo. Também a contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta fica também limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores.

Outras Modalidades

Outras Modalidades de Contrato de Trabalho

Em relação ao contrato de trabalho intermitente o seu período mínimo de prestação de trabalho a tempo completo foi alterado, tendo diminuindo um mês passando agora a ser de cinco meses, dos quais três meses devem ser prestados consecutivamente. O empregador tem de comunicar ao trabalhador a retoma da prestação de trabalho, após período de inatividade, com antecedência de 30 dias. Com a alteração, a violação dos direitos retributivos do trabalhador durante os períodos de inatividade constitui uma contraordenação grave.

No trabalho temporário se houver falta de celebração de contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador ocorre relação de trabalho sem termo entre este e a empresa utilizadora. Por outro lado, se existir alguma omissão referente a formalidades legais impostas ao contrato de utilização de trabalho temporário passa a constituir causa de nulidade e dá origem a relação de trabalho sem termo entre a empresa utilizadora e o trabalhador temporário. Contudo, o contrato de trabalho temporário não pode agora ser renovado mais do que seis vezes, exceto no caso de substituição por motivos de doença, acidente, licenças parentais e situações análogas.

Contrato de trabalho

Cessação do contrato de trabalho

Foram alargados alguns dos prazos do procedimentos de despedimento por extinção de postos de trabalho em benefício do trabalhador, passando a 15 dias o prazo a que dispõem a estrutura representativa dos trabalhadores para emitirem parecer fundamentado sobre a comunicação de intenção de despedir e de cinco dias uteis para solicitar a intervenção da Autoridade para as condições de Trabalho, para esta emitir parecer sobre alguns dos requisitos do mesmo despedimento.

Banco de Horas

Tempo de Trabalho

A revogação do banco de horas individual foi aprovada, no entanto este regime de tempo de trabalho por acordo entre o empregador e o trabalhador continuará até um prazo de um ano, cessando automaticamente. Em relação ao trabalho coletivo é instituída uma nova forma de banco de horas grupal por período não superior a quatro anos, se aprovado em referendo e mediante voto favorável de 65% dos trabalhadores abrangidos. Este referendo deve ser precedido de comunicação aos representantes dos trabalhadores e à Autoridade para as condições do Trabalho, a qual terá a incumbência de supervisionar sempre o número de trabalhadores for inferior a 10.

Formação

Direitos

O Direito de cada trabalhador a formação profissional contínua é reforçado pelo aumento do número mínimo de horas de 35 para 40 horas anuais. No caso de o trabalhador ter sido contratado a termo o número mínimo de horas mantém-se proporcional à duração do contrato.

Instrumentos de Regulamentação Coletiva

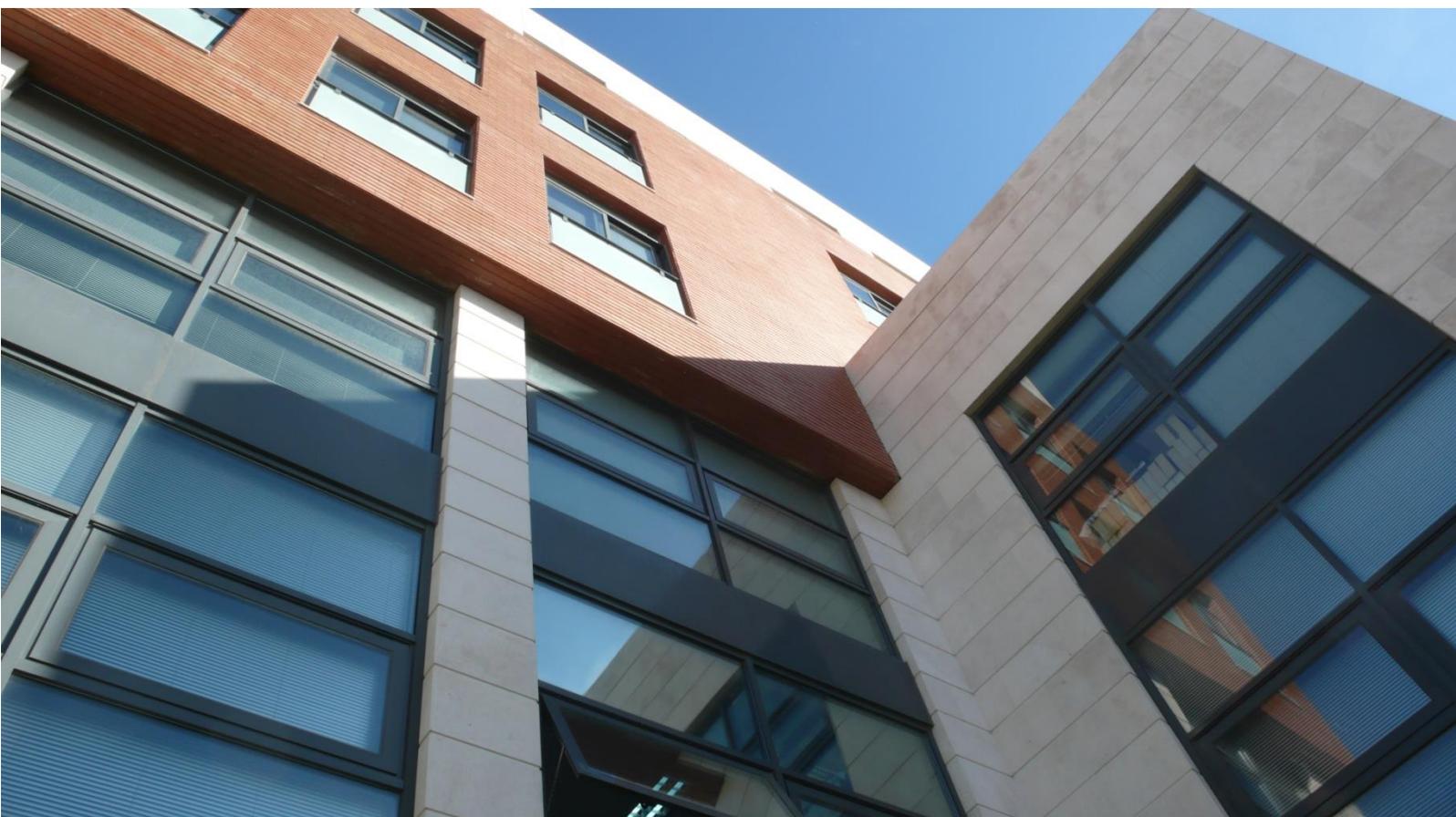
Convenções Coletivas

Os instrumentos de regulamentação coletiva só poderão definir a retribuição por trabalho suplementar se este for efetuado em sentido mais favorável aos trabalhadores, ultrapassando desta forma os acréscimos previstos na lei (em dia útil, 25% na primeira hora e 37,5% por hora ou fração subsequente; em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, 50% por hora ou fração).

As convenções coletivas continuam a poder cessar por caducidade, mas com subsistência dos efeitos que se manteriam em caso de denúncia. Contudo, não haverá caducidade se for demonstrado que a extinção da associação sindical ou de empregadores ocorreu de modo voluntário para obter cessação de vigência das convenções coletivas outorgadas.

A denúncia da convenção coletiva de trabalho passa a ter formalidades adicionais, tendo de ser fundamentada com razões de natureza económica, estrutural ou que revelem desajustamentos do regime da convenção denunciada, deste modo torna mais difícil a verificação e a produção de efeitos.

Todavia, o período subsequente à denúncia, que tinha por limite máximo de 18 meses, pode agora ser estendido até mais quatro meses, com intensificação das diligencias para obter o entendimento das partes.



Edifício Lisboa Oriente • Av. Inf. D. Henrique, 333 H

Escritório. 21 e 25 • 1800-282 Lisboa

Tel. +351 213 590 751 • +351 213 590 754

Fax: +351 213 590 794

Email: geral@tcasroc.com