

Alterações ao Código do Trabalho e respectiva regulamentação e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Setembro de 2019

Foi publicada em Diário da República a [Lei n.º 93/2019](#), de 4 de Setembro, que procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e do Regulamento do Código do Trabalho.

Salvo determinadas situações, expressamente indicadas, as alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 93/2019 entrarão em vigor no próximo dia 1 de Outubro de 2019.

Foi também publicada a [Lei n.º 90/2019](#), de 4 de Setembro, que reforça a protecção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventual maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, e 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico da protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Quanto à entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, salienta-se que parte das mesmas entrarão em vigor no dia 4 de Outubro de 2019, enquanto que outras entrarão apenas em vigor aquando da aprovação do Orçamento de Estado de 2020.

I. Alguns aspectos a destacar da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro

Das várias alterações e novidades trazidas pela nova Lei, merecem destaque as seguintes:

- **Regime de trabalhadores com deficiência ou doença crónica:** O presente diploma vem equiparar expressamente trabalhadores com doença oncológica a trabalhadores com deficiência ou doença crónica, passando aqueles a ficar abrangidos pelo referido regime.
- **Duração do período experimental:** No caso de contratos de trabalho sem termo celebrados com os jovens à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração, a duração máxima do período experimental é alargada de 90 para 180 dias.

Para efeitos de contagem do período experimental, a presente Lei determina que deverá ser também tido em conta eventual estágio profissional realizado pelo trabalhador para a mesma actividade e para o mesmo empregador.

- **Número mínimo de horas de formação contínua:** O presente diploma vem ainda aumentar o número mínimo de horas de formação contínua a que o trabalhador direito a cada ano, de 35 horas para 40 horas.
- **Regime do Contrato de Trabalho a termo resolutivo:** A presente lei vem alterar alguns aspectos ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, nomeadamente no que respeita:
 - À admissibilidade da sua celebração: o referido diploma reforça, quanto a este aspecto, que os contratos de trabalho a termo resolutivo apenas poderão ser celebrados para satisfação de necessidades temporárias, exigindo que estas sejam objectivamente definidas pela entidade empregadora;

- o Aos fundamentos que justificam a sua celebração: com a entrada em vigor do presente diploma, a possibilidade de contratação a termo no caso de lançamento de nova actividade de duração incerta ou no caso de início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento fica limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores (anteriormente 750), nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos. Adicionalmente, deixa de existir a possibilidade de celebração de contrato de trabalho a termo para os jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração esta possibilidade ficará somente reservada aos desempregados de muito longa duração.
- o Ao regime dos contratos de trabalho de muito curta duração: a presente Lei prevê um alargamento da duração máxima deste tipo de contratos de 15 para 35 dias e ainda o alargamento do seu âmbito para a generalidade dos sectores.
- o À sua duração: com as presentes alterações, os contratos de trabalho a termo certo passam a ter uma duração máxima de dois anos e os contratos de trabalho a termo incerto de quatro anos;
- o Às suas renovações: sem prejuízo do número de renovações do contrato de trabalho a termo certo não ter sofrido qualquer alteração, a presente Lei vem ainda criar um segundo limite temporal aos mesmos, estabelecendo que a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato;
- o Ao pagamento da compensação por caducidade do contrato a termo certo: o presente diploma vem clarificar que em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo os trabalhadores têm sempre direito a auferir uma compensação, salvo nos casos em que a caducidade decorra de declaração do trabalhador.

De salientar ainda que este novo regime, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, não se aplica aos

contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados antes da entrada em vigor da presente lei.

- **Regime do Contrato de Trabalho intermitente:** O presente diploma prevê a redução da duração máxima da prestação de trabalho ao abrigo de contrato de trabalho intermitente, estabelecendo que esta não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo (anteriormente seis meses), por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos (anteriormente quatro meses). Estabelece ainda o dever de informação ao empregador caso o trabalhador exerça outra actividade durante o período de inactividade.
- **Regime do Contrato de utilização de trabalho temporário:** Com a entrada em vigor da presente lei, os contratos de utilização de trabalho de temporário serão nulos sempre que dos mesmos não conste qualquer uma das menções obrigatórias legalmente exigidas. Nestes casos, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
- **Regime do Contrato de trabalho temporário a termo certo:** O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a estar sujeito a um limite máximo de 6 renovações, salvo quando seja celebrado para substituição de trabalhador ausente sem que a sua ausência seja imputável ao empregador.
- **Regime de Banco de Horas:** Quanto a este aspecto, de salientar a revogação do regime de banco de horas individual. Note-se, contudo, que o regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei, cessará apenas no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta legislação.

Quando ao regime de banco de horas grupal, este apenas poderá ser instituído desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger. A aplicação deste regime dependerá, assim, de aprovação de, pelo menos, 65% dos trabalhadores

abrangidos. O presente diploma regula ainda o procedimento da convocação, informação e votação do referido referendo, com menções especiais em caso de microempresas. Finalmente, o período normal de trabalho ao abrigo do regime de banco de horas grupal poderá ser aumentado até duas horas diárias e poderá atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas anuais.

- **Regime do assédio moral:** O presente diploma vem ainda reforçar o regime do assédio moral em diversos aspectos, estabelecendo, designadamente, como justa causa de resolução do contrato de trabalho a prática de assédio por parte da entidade patronal ou por outros trabalhadores.
- **Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social:** Esta legislação prevê ainda a aplicação de uma taxa de contribuição adicional por rotatividade excessiva a empresas que apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor. Este indicador sectorial deverá constar de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social, devendo ser publicada no primeiro trimestre do ano civil a que respeita. O apuramento das entidades empregadores que se encontrem nestas condições é efectuado no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita.

Esta taxa contributiva adicional terá uma aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual da contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo de 2%, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

Note-se que, esta alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social apenas produzirá os seus efeitos no dia 1 de Janeiro de 2020.

II. Alguns aspectos a destacar da Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro

Das alterações trazidas pela nova Lei, merecem destaque, nomeadamente, as seguintes:

- **Regime na parentalidade:** O presente diploma vem proceder à criação de novas licenças /aumento do âmbito de licenças já existentes de forma a abranger o caso de trabalhadores das Regiões Autónomas que necessitam de se deslocar a outras ilhas para realização de parto, consultas ou por motivo de protecção da sua segurança e saúde. O diploma vem ainda prever como falta justificada o acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para a realização de parto.
- **Regime da licença parental inicial:** O presente diploma vem prever um acréscimo à licença parental inicial, até ao limite máximo de 30 dias, em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, e ainda em situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive.
- **Regime da licença parental exclusiva do pai:** O presente diploma vem alterar, nomeadamente, o número de dias úteis obrigatórios de licença parental exclusiva do pai, de 15 dias úteis para 20 dias úteis, a gozar nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança (ao invés de os 30 dias seguintes ao abrigo do regime anterior), bem como o número de dias úteis que o pai ainda tem direito a gozar em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, de 10 dias úteis para 5 dias úteis.
- **Regime da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:** O presente diploma vem estabelecer que a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica se aplica, igualmente, a filho com doença oncológica.
- **Regime da denúncia do contrato durante o período experimental:** O presente diploma vem prever que, sempre que esteja em causa

uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, caso o empregador denuncie o contrato de trabalho durante o período experimental, deve obrigatoriamente comunicar tal denúncia à entidade na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), no prazo de cinco dias úteis a contar da data de denúncia.

- **Regime da não renovação de contrato de trabalho a termo certo:**
A obrigação de comunicação à CITE do motivo da não renovação de contratos de trabalho a termo certo com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, já existente, passa agora a aplicar-se igualmente se estiver em causa trabalhador no gozo de licença parental.
- **Alterações em sede de Segurança Social:** Com a publicação do presente diploma, os regimes de protecção na parentalidade, no âmbito da Segurança Social, previstos nos Decretos-Lei n.º 89/2009 e 91/2009, sofreram, conseqüentemente, algumas alterações de modo a acautelar as alterações acima referidas em sede de regimes de parentalidade.

Por fim, quanto à data de entrada em vigor das alterações acima referidas, informa-se que, de um modo geral:

- Entram em vigor no dia 4 de Outubro de 2019 as alterações que dizem respeito ao regime da licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, ao regime da denúncia do contrato durante o período experimental, ao regime da não renovação de contrato de trabalho a termo certo (comunicações à CITE) e ao regime de tipos de faltas (nova falta justificada);
- Entram em vigor, aquando da aprovação do Orçamento de Estado de 2020, as demais alterações respeitantes ao regime da parentalidade, nomeadamente quanto ao regime de licença parental inicial e ao regime da licença exclusiva do pai, e ainda as alterações ao regime de

protecção na parentalidade, no âmbito da Segurança Social.

Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.