



NOVAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO:

O QUE MUDA COM A LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO?

Entrou em vigor no dia 1 de outubro a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que procede à 15.ª alteração ao Código do Trabalho e respetiva regulamentação. Destaquem-se as principais alterações àquele diploma:

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos
- A duração total das renovações dos contratos a termo certo não pode exceder a do seu período inicial, pelo que a soma dessas mesmas renovações não pode contemplar um prazo mais longo do que o previsto no contrato inicial
- O contrato de trabalho a termo certo deixa de poder ser celebrado para a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos

TRABALHADOR COM DOENÇA ONCOLÓGICA

- O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais, e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação
- O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, tenha acesso a um emprego, o possa

exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados

FORMAÇÃO CONTÍNUA

- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano

TRABALHO INTERMITENTE

- Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto; já esta prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo (por ano), dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos

TRABALHO TEMPORÁRIO

- O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de dois anos a que estão sujeitos os restantes contratos de trabalho a termo certo e pode ser renovado até seis vezes; este limite de renovações, contudo, não se aplica aos contratos de trabalho temporário celebrados 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

BANCO DE HORAS

- É eliminado o instituto do banco de horas individual; contudo, o regime de banco de horas individual, em aplicação na data de entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, cessa no prazo de um ano a contar da sua entrada em vigor
- O regime de banco de horas passa a poder ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger; para o efeito, o projeto de regime de banco de horas terá de ser aprovado em referendo por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos

CONTRATOS DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

- O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente passa a poder ter uma duração máxima de 35 dias e deixa de estar limitado à atividade sazonal agrícola ou à realização de eventos turísticos

ASSÉDIO

- Reforçam-se as medidas de proteção dos trabalhadores em caso de assédio, passando o empregador a ter o dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade ou que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, nomeadamente assédio
- 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
- Passa a constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, a violação culposa de garantias legais ou convencionais do mesmo trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores

PERÍODO EXPERIMENTAL

- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental irá aumentar de 90 para 180 dias para os trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e para os desempregados de longa duração

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE

- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por decurso do seu termo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador

CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

- Às empresas que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor, é aplicada uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, o que produzirá os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e será pela primeira vez liquidada em 2021
- A taxa contributiva adicional, da responsabilidade da entidade empregadora, 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 aplicada sobre a massa salarial dos trabalhadores com contratos a termo resolutivo