



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

As alterações entram em vigor, respetivamente, no próximo dia 1 de outubro e a 1 de janeiro de 2020.

No passado dia 4 de setembro de 2019, foram publicadas em Diário da República a Lei n.º 90/2019, que veio reforçar a proteção na parentalidade, e a Lei n.º 93/2019, que procedeu à décima quinta alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, bem como à alteração do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

As mencionadas leis implementaram diversas alterações ao Código do Trabalho, das quais se destacam as seguintes:

Lei n.º 90/2019

Alargamento da Licença Parental

- Aumento da licença parental de gozo obrigatório pelo pai, de 15 para 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- Possibilidade de gozo facultativo, de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que gozados após as seis semanas seguintes ao nascimento do filho e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

Da presente Lei destacam-se ainda as seguintes alterações:

1. Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

Os pais passam a ter direito a uma licença por um período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2. Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

- a. Será proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.
- b. Estarão proibidas, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

3. Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

O trabalhador terá direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida.

Lei n.º 93/2019

Código do Trabalho

1. Contratação a termo com novos limites

- a. O limite máximo dos contratos a termo certo passa dos atuais três anos para dois anos. Estes contratos podem ser renovados até três vezes, desde que a duração total das renovações não exceda a do período inicial do contrato.
- b. A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

- c. No caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, a contratação ficará limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores.
- d. O limite de vigência dos contratos de muita curta duração passa de 15 para 35 dias e os mesmos serão permitidos em todos os setores.
- e. Os contratos de trabalho temporário terão um limite máximo de seis renovações.

2. Período experimental

- a. O período experimental de 180 dias já existente será aplicável no caso de contratação por tempo indeterminado, de trabalhadores que estejam na situação de procura do primeiro emprego e para os desempregados de longa duração.
- b. O período experimental poderá ser reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

3. Banco de Horas

- a. O banco de horas individual será revogado. No entanto, este regime poderá manter-se durante o prazo máximo de um ano, contado a partir de 1 de outubro próximo.
- b. O regime do banco de horas grupal poderá ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger.

4. Formação contínua

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua, ou seja, mais cinco horas do que as previstas no atual Código do Trabalho.

5. Deveres do empregador

O empregador passa a ter deveres acrescidos: deverá 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.

6. Caducidade do contrato a termo certo

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

A partir de 1 de janeiro de 2020 haverá uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, aplicável a pessoas coletivas e a pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor.

A taxa será progressiva até ao máximo de 2%, o que significa que, quanto maior o número de trabalhadores contratados a prazo, maior será a penalização.

Estamos disponíveis para prestar quaisquer esclarecimentos necessários sobre o tema em apreço.

Para mais informações sobre o tema, por favor contacte:

Pedro Ulrich

Tel: + 351 219 245 010

Email: pulrich@ctsu.pt

Ana Paula Bernardo

Tel: + 351 219 245 010

Email: anapaula@ctsu.pt

www.ctsu.pt



Inovação e conhecimento do negócio, Abordagem de forma integrada e global

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para pedido escrito para o seguinte endereço de email: **geral@ctsu.pt**. A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualiza termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email.

Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serv de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal net práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.