

DIREITO DO TRABALHO

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO, RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO E CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

Foi publicada ontem, no dia 4 de Setembro, a Lei n.º 93/2019 que altera o Código do Trabalho, respectiva Regulamentação e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

A. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

I. ASSÉDIO

Verifica-se que houve um reforço, por parte do legislador, da protecção dos trabalhadores vítimas de assédio em contexto laboral, reflectindo-se tal preocupação nas seguintes alterações:

a. O empregador passa a ter o dever de afastar quaisquer actos que possam afectar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio - artigo 127.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho.

b. Consagra-se, expressamente, que se considera abusiva a sanção disciplinar aplicada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio - artigo 331.º, n.º 1, al. d), do Código do Trabalho.

c. A aplicação de sanção abusiva passou a ser considerada uma contraordenação laboral muito grave, quando, anteriormente, era apenas considerada uma contraordenação grave – artigo 331.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

d. Passa a ser expressamente considerado fundamento de resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores - artigo 394.º, n.º 2, al. b), do Código do Trabalho.

Alertamos para o facto de estas alterações exigirem que empresas sujeitas à obrigação de adoptarem um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, prevista no artigo 127.º, n.º 1, al. k) do Código do Trabalho, ou seja, que têm sete ou mais trabalhadores, **procedam à actualização do referido Código.**

II. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

No âmbito dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica, foram incluídos os trabalhadores com doença oncológica.

Assim, estes trabalhadores passam a estar expressamente abrangidos pelo princípio da igualdade previsto no artigo 85.º do Código do Trabalho, sendo reconhecidos como sujeitos titulares dos mesmos direitos e adstritos aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Os trabalhadores com doença oncológica activa em fase de tratamento passam a estar abrangidos pelas medidas de acção positivas previstas no artigo 86.º, bem como pela dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, nos termos do disposto no artigo 87.º do Código do Trabalho.

III. PERÍODO EXPERIMENTAL

Tendo em conta que a contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, deixou, como veremos infra, de ser considerada causa objectiva de contratação a termo, os contratos de trabalho por tempo indeterminado dos referidos trabalhadores passam a ter um período experimental mais alargado, passando de 90 para 180 dias – artigo 112.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

Com esta medida, o legislador pretendeu promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo, estabelecendo que o período experimental aplicável aos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias, procurando-se, por esta via garantir a esta categoria específica de pessoas acesso ao mercado de trabalho, através da modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Por outro lado, passam a ser incluídos, para efeito de contagem do período experimental, o período de vigência dos contratos de estágio profissional para a mesma atividade e celebrado com a mesma entidade empregadora.

Assim, o período experimental é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, contrato de prestação de serviço com o mesmo objecto, 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 - artigo 112.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Esta alteração pretende evitar que o trabalhador possa ser submetido a novo período «de prova», quando a razão de ser do período experimental – permitir às partes ponderar a viabilidade da situação laboral criada numa experiência real de trabalho – já se encontra cumprida.

IV. FORMAÇÃO CONTÍNUA

O número mínimo de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito aumentou de 35 horas para 40 horas anuais, sendo certo que se mantém o direito a formação profissional proporcional à duração do contrato no caso de trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses – artigo 131.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

V. CONTRATAÇÃO A TERMO RESOLUTIVO

É eliminada a possibilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho poderem afastar o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo previsto no Código do Trabalho, com excepção do n.º 2 do artigo 140.º (relativo às circunstâncias correspondentes a necessidades temporárias de empresa) e do artigo 145.º (referente às regras de preferência na admissão de trabalhador a termo na celebração de contrato por tempo indeterminado), ambos do Código do Trabalho.

Contemplou-se expressamente que, na celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo, a entidade empregadora tem que definir objectivamente as necessidades temporárias que justificam a contratação a termo resolutivo e que o mesmo seja celebrado apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades - artigo 140.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Verificou-se uma limitação das situações em que é possível recorrer ao contrato de trabalho a termo resolutivo - artigo 140.º, n.º 4, do Código do Trabalho, a saber:

a. Restrição da possibilidade de contratação a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, que agora passa a ser admissível apenas em empresas com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos – al. a).

b. Eliminação da possibilidade de contratação a termo, com fundamento objectivo, de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, muito embora tenha sido definida, como causa objectiva de celebração de contrato de trabalho a termo, a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração, considerando-se como tal o trabalhador com idade igual ou superior a 45 anos e inscrito no Centro de Emprego há 25 meses ou mais – al. b).

c. Passou a ser admitida a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo com fundamento na contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração, o qual corresponde, de acordo com o artigo 4.º, n.º 1, al. c) do Decreto-Lei n.º 72/2017 de 21, de Junho que estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração, às pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP, I. P., há 25 meses ou mais.

Quanto aos contratos de trabalho de muita curta duração, a sua duração máxima foi alargada de 15 para 35 dias (artigo 142.º, n.º 1, do Código do Trabalho), mantendo-se a regra de que a duração total dos contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil - artigo 142.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Se anteriormente se encontrava previsto que os casos especiais de contratos de trabalho de muito curta duração se limitavam às situações de actividades sazonais agrícolas ou para realização de eventos turísticos, presentemente, a utilização deste tipo de contrato parece ter sido alargada a todos os sectores, desde que a actividade dos mesmos apresente um ciclo anual com irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela respectiva estrutura permanente - artigo 142.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Esta alteração tem por objectivo desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado nos sectores com actividade sazonal ou para fazer face a um acréscimo excepcional e substancial da actividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em actividade sazonal no sector agrícola ou do turismo, quer através do alargamento de 15 para 35 dias da duração máxima dos contratos de muito curta duração, mantendo-se, ainda

assim, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

É importante ressaltar que as alterações introduzidas ao contrato de trabalho de muito curta duração não criam um novo conjunto de motivos para contratação a termo certo, permitindo apenas que, em situações pontuais e definidas, a forma do contrato seja simplificada através de uma comunicação ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico com os elementos previstos na lei.

A duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo foi reduzida de três para dois anos. Por sua vez, a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto foi reduzida de seis anos para quatro anos - artigos 148.º, n.ºs 1 e 5, do Código do Trabalho.

Mantém-se a possibilidade de renovação do contrato de trabalho a termo certo até três vezes, salientando-se, contudo, que a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial do contrato - artigo 149.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Foi clarificado que, em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador – artigo 344.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Neste âmbito, refira-se ainda que foi aditado ao **Código dos Regimes Contributivos** o artigo 55.º-A, o qual vem criar uma Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva com o objectivo de reduzir a contratação a termo e a precariedade laboral.

Esta taxa será aplicada às entidades empregadoras que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor, o qual será anual e irá constar de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social, publicada no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.

A taxa progressiva adicional será aplicada sobre a massa salarial dos trabalhadores a termo e tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, até ao máximo de 2%, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

Não obstante, a taxa contributiva adicional não será aplicada:

- a. Aos contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para: substituição de trabalhador que se encontre no gozo de licença de parentalidade ou para substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias e,
- b. Aos contratos de trabalho de muito curta duração celebrados nos termos do disposto na legislação laboral.
- c. Aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

O apuramento destas condições será feito, oficiosamente, no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita.

A entidade empregadora será notificada pela segurança social do valor da contribuição adicional por rotatividade excessiva, devendo aquela proceder ao pagamento no prazo de 30 dias a contar da notificação.

Esta taxa produz efeitos em 1 de janeiro de 2020 e será paga pela primeira vez em 2021.

VI. TRABALHO INTERMITENTE

A duração mínima de prestação de trabalho anual em regime de trabalho intermitente foi reduzida de seis meses para cinco meses, sendo certo que, se anteriormente pelo menos 4 meses teriam de ser consecutivos, agora tal imposição reduz-se para apenas três meses – artigo 159.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Por outro lado, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da prestação de trabalho em regime de trabalho intermitente não pode ser inferior a 30 dias no caso de o trabalhador exercer outra atividade ou 20 dias nos demais casos - artigo 159.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Por último, foi expressamente previsto que o trabalhador que pretenda exercer outra atividade durante o período de inatividade tem que informar o empregador desse facto. Neste caso, o montante da retribuição que o trabalhador receberá pela prestação de outra atividade deverá ser deduzido à compensação retributiva que lhe é devida pelo período de intermitência - artigo 160.º do Código do Trabalho.

VII. TRABALHO TEMPORÁRIO

No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha sido celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora (e já não à empresa de trabalho temporário) em regime de contrato de trabalho sem termo - artigo 173.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

O contrato de utilização de trabalho temporário passa a considerar-se nulo caso não contenha qualquer uma das menções previstas no n.º 1 artigo 177.º do Código do Trabalho, mantendo-a a respectiva cominação de nulidade quando não seja celebrado por escrito - artigo 177.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

O contrato de trabalho temporário passa a ter que mencionar, de forma expressa e sob pena de nulidade, o motivo que justifica a celebração desse contrato, com a menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário - artigo 181.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

Por outro lado, passa a constituir contraordenação laboral grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4 do artigo 181.º do Código do Trabalho – *vide* n.º 5 do referido preceito legal.

No âmbito do contrato de trabalho temporário a termo certo, introduz-se um limite máximo de seis renovações, o qual não é aplicável nos casos em que esse contrato seja celebrado 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 - artigo 182.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho.

Por último, prevê-se a aplicação imediata ao trabalhador temporário de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções, sem necessidade do decurso de 60 dias de prestação de trabalho - artigo 185.º, n.º 10 do Código do Trabalho.

O legislador pretendeu garantir uma maior protecção dos trabalhadores temporários, nomeadamente através: da introdução, como regra geral, de um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário; da eliminação do prazo de aplicação das normas das convenções colectivas aos trabalhadores temporários, de modo a reforçar as condições de equidade face aos demais trabalhadores da empresa onde exercem a sua actividade; do reforço da transparência no recurso ao trabalho temporário, tornando obrigatória a prestação de informação ao trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa cliente e a empresa de trabalho temporário; da determinação que a sanção aplicável em caso de celebração de contrato de utilização em violação das regras legais, quaisquer que elas sejam, é a integração do trabalhador na empresa utilizadora a título de contrato sem termo.

VIII. BANCO DE HORAS

Foi revogado o artigo 208.º-A do Código do Trabalho, eliminando-se, assim, a figura do banco de horas individual. Porém, como forma de salvaguarda dos acordos individuais que se encontrem em execução na data da entrada em vigor da Lei n.º

93/2019, de 4/09, no dia 1 de Outubro de 2019, previu-se que os mesmos cessem automaticamente apenas após o decurso do prazo de 1 ano sobre a entrada em vigor da referida Lei.

Foi consagrada uma nova forma de implementação do regime de banco de horas grupal [artigo 208.º-B, do Código do Trabalho] – aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica – mediante a realização de um referendo aos trabalhadores a abranger, de onde resulte a aprovação do projecto de regime de banco de horas por, pelo menos, 65% desses trabalhadores. Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projecto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da ACT.

No referido projecto deve constar:

- a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
- b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
- c) Os aspectos referidos no n.º 4 do artigo 208.º.

O empregador deve publicitar o projecto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunicá-lo aos representantes dos trabalhadores e à ACT, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

O regime de banco de horas grupal passa a estar limitado à duração máxima de 4 anos, podendo o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite máximo de 150 horas por ano.

A aplicação do regime do banco de horas cessa se:

- a) decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos;
- ou b) o referendo não for realizado no prazo de 60 dias.

De salientar que, havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica abrangida pelo regime do banco de horas grupal, este regime apenas pode

manter a sua aplicabilidade enquanto os trabalhadores que permanecem forem, pelo menos, 65% do número total de trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

Caso o projecto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

Ainda neste âmbito, destaca-se que foram aditados os artigos 32.º-A e 32.º-B à Lei n.º 105/2009, de 14/09, que prevêm, respectivamente, o regime geral da convocação do referendo para instituição ou cessação de um regime de banco de horas grupal e o regime específico em caso de microempresa.

Com estas alterações pretendeu-se promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais, através: da eliminação do banco de horas individual, reservando-se a adopção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores, podendo esta nova modalidade de banco de horas grupal aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias com um limite de 50 horas semanais e de 150 horas por ano se, após consulta por voto secreto dos trabalhadores a abranger, e com garantia de acompanhamento da votação por estruturas de representação coletiva de trabalhadores, o mesmo for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores, sendo esta modalidade de banco de horas válida pelo período máximo de quatro anos, podendo, ainda assim, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar a realização de nova consulta, decorrido metade do período estabelecido; do alargamento do núcleo de matérias do Código do Trabalho que apenas podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este dispuser em sentido mais favorável ao trabalhador ao pagamento de trabalho suplementar.

IX. TRABALHO SUPLEMENTAR

Procedeu-se à revogação do n.º 3 do artigo 268.º do Código do Trabalho e estipulou-se na al. j) do artigo 3.º, n.º 3 do referido diploma legal o alargamento do princípio do tratamento mais favorável ao pagamento de trabalho suplementar.

Assim, a norma prevista no Código do Trabalho que regula os acréscimos devidos pela prestação de trabalho suplementar só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais favorável ao trabalhador.

X. DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Foi alargado de 10 dias para 15 dias o prazo durante o qual a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva, podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado sobre os motivos para a decisão de despedimento, os critérios de selecção dos trabalhadores a abranger, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento - artigo 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Por outro lado, também foi alargado de três para cinco dias úteis (posteriores à comunicação do empregador) o prazo durante o qual o trabalhador ou a entidade supra referida pode solicitar à ACT a verificação da existência dos requisitos legais para despedimento por extinção de posto de trabalho - artigo 370.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

XI. CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Encontra-se expressamente previsto que a comunicação de extinção judicial ou voluntária de associação de empregadores deve ser acompanhada da identificação dos filiados desta que sejam abrangidos por cada um dos contratos colectivos de que seja outorgante – artigo 456.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Ficou expressamente previsto, no artigo 497.º, n.º 1, do Código do Trabalho que, no âmbito de uma empresa, caso sejam aplicáveis uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do sector de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

Foi aditado um n.º 5 ao referido artigo 497.º, que estipula que o trabalhador só pode fazer uso da faculdade de escolha de convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Além disso, concede-se um prazo de três meses a contar da data da entrada em vigor da convenção coletiva ou do início de execução do contrato de trabalho, se este for posterior, para que o trabalhador não filiado em qualquer associação sindical possa aderir a convenção coletiva de trabalho - artigo 497.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

A aplicação da convenção coletiva de trabalho escolhida mantém-se até ao final da sua vigência, introduzindo-se, contudo, um limite máximo de 15 meses – artigo 497.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes, se, entretanto, se esgotar o limite de 15 meses supra referido, de acordo com o disposto no artigo 497.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Relativamente à denúncia de convenção coletiva de trabalho, prevista no artigo 500.º do Código do Trabalho, foi estabelecido que a mesma deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada – actual n.º 2 do referido artigo.

A parte autora da denúncia deve, ainda, remeter, no prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, cópia da mesma e da proposta negocial global à ACT – n.º 3 do referido preceito legal.

Por outro lado, foi aditado o artigo 515.º-A ao Código do Trabalho, o qual determina que o n.º 8 do artigo 501.º do referido diploma legal será aplicável em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicável por portaria de extensão.

Foi ainda aditado ao Código do Trabalho o artigo 501.º-A o qual vem criar uma nova modalidade de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação, tendo como objectivo promover novo acordo entre as partes para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.

Cria-se, assim, uma nova modalidade de arbitragem, a requerer por qualquer uma das partes no período entre 90 a 60 dias antes do termo do período de sobrevivência, por um Tribunal Arbitral que funcionará no âmbito do Conselho Económico e Social, para, no período máximo de 30 dias, decidir e comunicar às partes sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevivência da convenção colectiva denunciada por um prazo não superior a quatro meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva; neste caso, sempre que resulte do referido processo de arbitragem decisão favorável à existência de condições que justificam o prolongamento das negociações, a negociação da convenção coletiva denunciada deve ser assegurada no âmbito de um procedimento de mediação, podendo o Tribunal Arbitral fixar o objecto da mediação e sendo o Árbitro que presidiu ao Tribunal Arbitral responsável pelo processo de mediação.

Em consequência, o artigo 512.º, n.º 2 passa a prever expressamente que compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respectivamente, nos artigos 501.º-A, 508.º e 510.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, o artigo 513.º do referido diploma legal prevê que o regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

Nos termos do disposto na al. c) do n.º 1, do artigo 502.º do Código do Trabalho, na sua redacção actual, a extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes passa a determinar a caducidade da convenção coletiva de trabalho, sendo aplicável, nestes casos, o artigo 501.º, n.º 8 do referido diploma legal.

Contudo, é aditado o n.º 7 ao artigo 502.º do Código do Trabalho que vem referir que manter-se-á em vigor a convenção coletiva nas seguintes situações, sendo certo que, em qualquer uma das seguintes situações, se manterá em vigor a convenção cuja caducidade se intentou promover:

a) Havendo extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato colectivo, promovida de forma voluntária com o objectivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objecto será nula e de nenhum efeito;

b) Havendo extinção ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respectivos estatutos, de convenção coletiva, promovida de forma voluntária com o objectivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objecto será nula e de nenhum efeito.

Pretende-se reforçar as estruturas de representação colectiva do trabalho e promover a dimensão colectiva da regulação laboral, fixando-se um prazo de três meses a contar da data de entrada em vigor da convenção colectiva ou do início do contrato de trabalho, se este for posterior, para efeitos de adesão individual de trabalhador a convenção colectiva de trabalho, e estabelecendo-se a duração máxima de um ano para a aplicação da convenção colectiva de trabalho ao trabalhador que a ela haja aderido.

B. APLICAÇÃO NO TEMPO

As normas introduzidas e alteradas no Código do Trabalho pela Lei n.º 93/2019, de 4/09, aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor, com as seguintes excepções:

- Quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

Quanto aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor das referidas alterações.

As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor destas alterações, sob pena de nulidade.

Já o regime de banco de horas individual em aplicação na presente data cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4/09 – até **1 de Outubro de 2020**.

C. ENTRADA EM VIGOR

As alterações introduzidas no Código do Trabalho e legislação complementar entram em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação, ou seja, no **DIA 1 DE OUTUBRO DE 2019**.

O artigo 501.º-A do Código do Trabalho, na nova redacção dada pela Lei n.º 93/2019, de 4/09, só produzirá efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.

O artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos, na redacção aprovada pela Lei n.º 93/2019, de 4/09, produzirá efeitos a partir do **DIA 1 DE JANEIRO DE 2020**.

D. SÍNTESE

É notório que com estas alterações o legislador pretendeu combater a precariedade e a segmentação laboral, promover um maior dinamismo da negociação coletiva e reforçar o papel dos parceiros sociais na regulação socioeconómica, concretizando as medidas constantes do Acordo tripartido para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva», alcançado em sede de Concertação Social a 30 de maio de 2018.

Sónia de Carvalho

Advogada

Nuno Nogueira

Advogado

Ana Rita Costa

Advogada

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6.º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT