

Alterações ao Código do Trabalho - outubro2019

Estas regras aplicam-se a todos os contratos de trabalho, mesmo aqueles que foram celebrados antes do dia 1 de outubro de 2019. Mas há algumas exceções:

1. Contratos de trabalho a termo: regras sobre admissibilidade, renovação e duração só se aplicam aos contratos celebrados depois de 1 de outubro de 2019.
2. Contratos de trabalho temporário: As regras sobre renovação só se aplicam aos contratos celebrados depois de 1 de outubro de 2019.
3. Bancos de horas individuais: mantêm-se válidos até dia 1 de outubro de 2020.

1. Diminuição da duração máxima dos contratos a termo

Todos os contratos a termo certo passam a ter uma duração máxima de 2 anos (148.º, n.º 1). Antes da alteração à lei, a duração máxima na maioria dos casos era de 3 anos. No que respeita aos contratos a termo incerto, a nova lei impõe que a sua duração não exceda os 4 anos (148.º, n.º 5). O prazo máximo anterior eram 6 anos.

2. Tempo total das renovações com limites

O contrato de trabalho a termo certo continua a poder ser renovado até 3 vezes, mas a duração total das 3 renovações não pode exceder a duração inicial do contrato (149.º, n.º 4). Antes da alteração, cada uma das renovações podia ter a duração do contrato inicial.

3. Introdução de um limite de renovações no trabalho temporário

Os contratos temporários passam a estar limitados a um máximo de 6 renovações. Anteriormente não havia qualquer limite (182.º, n.º 2). Este limite não é aplicável caso o motivo da celebração do contrato tenha sido a substituição de trabalhador ausente por motivo de doença, acidente, licença parental e outras situações análogas (182.º, n.º 3).

4. Aumento da duração máxima nos contratos de muito curta duração

A duração máxima passa a ser de 35 dias, mais 20 dias do que a lei previa anteriormente, que eram 15 dias (142.º, n.º 1). A duração total de contratos de trabalho celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador, no mesmo ano civil, não pode exceder 70 dias de trabalho.

5. Regulamentação coletiva sem influência nas horas extra

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho deixam de poder afastar as disposições referentes ao valor da retribuição horária a pagar por prestação de trabalho suplementar. Também não podem impedir o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador (a nova lei revoga o art. 268.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

6. Proteção de dados pessoais – Artº 17

O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas a sua vida privada, a sua saúde ou estado de gravidez (somente informação dada ao médico, que comunica a entidade patronal se o trabalhador se encontra apto ou não para o trabalho)

7. Período experimental alargado

O período experimental dos trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e dos desempregados de longa duração passa a ter uma duração de 180 dias (112.º, n.º 1, al. b). Antes de 1 de outubro de 2019, o período experimental era de 90 dias.

O estágio profissional passa a descontar no tempo de período experimental, desde que se trate da mesma atividade e tenha sido realizado no mesmo empregador (112.º, n.º 4).

8. Mais horas de formação por ano

Os trabalhadores com contrato sem termo passam a ter direito a 40 horas de formação, ao invés das 35 horas do regime anterior. Os trabalhadores a termo, contratados por período igual ou superior a 3 meses, têm direito a um número mínimo de horas de formação, que é proporcional à duração do contrato nesse ano (131.º).

9. Fim do banco de horas individual

As mais recentes alterações ao Código do Trabalho põe fim ao banco de horas individual (o diploma revoga o artigo 208.º-A). Os bancos de horas individuais que em vigor cessam a partir de 1 de outubro de 2020.

Mantém-se o banco de horas grupal, com as seguintes regras:

- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.
- O empregador elabora um projeto de regime de banco de horas e publicita-o junto dos trabalhadores, para que seja sujeito a referendo.
- Para ser aprovado, 65% dos trabalhadores abrangidos têm de votar favoravelmente.
- O banco de horas grupal cessa se decorrida metade do período de aplicação, 1/3 dos trabalhadores abrangidos pedir novo referendo e o projeto não obtiver aprovação (ou não for feito referendo no prazo de 60 dias após o pedido).
- Quando um projeto de banco de horas grupal é rejeitado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo após 1 ano.
- O banco de horas grupal não é aplicável a trabalhador com filho menor de 3 anos que não dê a sua concordância por escrito.

10. Sancionar quem alega assédio é abusivo

Passa a ser considerada 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 (331.º, n.º 1, al. d), incorrendo o empregador na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos previstos no artigo 331.º do Código do Trabalho.

11. Assédio é justa causa de resolução

Com a nova lei, passa a constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a prática de assédio sobre esse trabalhador, pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores.

12. Proteção em caso de doença oncológica

Os trabalhadores com doença oncológica ativa em fase de tratamento, passam a ser equiparados aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica (85.º, n.º 1).

Isto significa que passam a beneficiar das garantias do artigo 87.º do Código do Trabalho, ficando dispensados de trabalhar em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado, bem como de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, se a prestação de trabalho nessas condições puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

13. Lei 58/2019 – RGPD/ RELAÇÕES LABORAIS: DADOS DOS TRABALHADORES

São estabelecidas regras específicas relativas ao tratamento de dados dos trabalhadores no âmbito de relações laborais, em especial, relativamente às seguintes matérias:

- Consentimento do trabalhador: não é lícito se do tratamento resultar vantagem jurídica ou económica para o trabalhador.
- Sistemas de videovigilância: só podem ser utilizadas imagens de vigilância à distância em processo disciplinar se tiverem sido previamente utilizadas em processo penal.
- Dados Biométricos: o tratamento só é considerado lícito para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações.

14. Obrigatoriedade de afixar a legislação da parentalidade ou incluir em regulamento interno (em anexo)