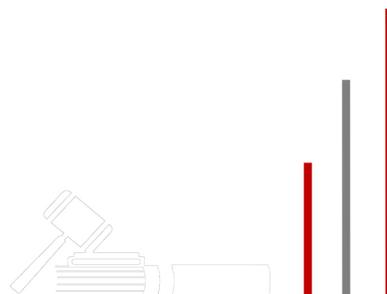




UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

NOTA INFORMATIVA



GABINETE JURÍDICO

N.º 3 | SETEMBRO | 2019

CÓDIGO DO TRABALHO

ALTERAÇÕES PUBLICADAS EFECTIVAM ACORDO TRIPARTIDO

“COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA”

Foi hoje publicada a Lei 93/2019, que vem introduzir um conjunto de alterações ao Código do Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (vulgo Código Contributivo).

Com a publicação daquele diploma, chega ao fim um processo legislativo moroso em sede parlamentar, dando-se efectivação a um conjunto de medidas resultantes do importante acordo tripartido “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação colectiva”, celebrado em Junho de 2018 na concertação social e que a UGT subscreveu.

A importância do referido acordo é notória não apenas por conter um conjunto de medidas dirigidas a afrontar os problemas subsistentes em áreas centrais do mercado de trabalho – a precariedade excessiva e abusiva que penaliza muitos milhares de trabalhadores, não apenas mas sobretudo jovens, e a ainda reduzida dinâmica da negociação colectiva – mas por marcar uma clara inversão de tendência na regulação laboral, após os anos de perda de direitos que marcou o período de ajustamento em Portugal.

Nesse quadro, a UGT não pode deixar de saudar a publicação da presente lei, apenas possível pelo facto de ter a sua origem na concertação social, o que lhe permitiu reunir os necessários

Cofinanciado por:



consensos em sede parlamentar, a qual vem dar efectividade a parte das medidas daquele acordo tripartido, respondendo a muitas das reivindicações que a UGT vinha apresentando há vários anos.

Não obstante o Acordo Tripartido celebrado, e conseqüentemente o presente diploma, não contemplarem todas as alterações propostas pela UGT, devemos destacar que constituem um passo que inegavelmente contribui para o reforço da protecção laboral e para a reafirmação do papel fundamental que a concertação social e o diálogo social continuam a desempenhar no reforço dos direitos dos trabalhadores portugueses.

Entre as alterações introduzidas, podemos destacar:

Contratos a termo

- Redução da duração máxima de 3 para 2 anos dos contratos a termo certo e de 6 para 4 anos dos contratos a termo incerto;
- Limitação da duração das renovações dos contratos a termo, que passam a não poder exceder o contrato inicial);
- Eliminação de situações de contratação a termo para postos de trabalho permanentes, nomeadamente para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- Clarificação de que os trabalhadores têm direito à compensação por caducidade do contrato a termo certo mesmo que este não preveja renovações;
- Reforço da imperatividade do regime;
- Penalização por rotatividade excessiva.

Trabalho temporário

- Aplicação da protecção da negociação colectiva ao trabalhador temporário desde o primeiro dia de contrato;
- Alargamento dos motivos que determinam a nulidade do contrato;
- Reforço da informação sobre os contratos celebrados, mediante uma maior articulação entre os motivos do contrato de utilização de trabalho temporário e o contrato de trabalho temporário;

Contratos de muito curta duração

- Alargamento dos sectores em que a celebração deste contrato é possível e da duração dos eventos que lhes podem servir de fundamento (de 15 para 35 dias), o que poderá combater situações de informalidade ou de desadequação de vínculo que se constatam na prática.

Período experimental

- Alargamento de 90 para 180 dias para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

- Redução ou exclusão de período experimental nos casos em que tenha existido anteriormente contrato de trabalho a termo, de trabalho temporário, de prestação de serviços ou de estágio para a mesma actividade e para o mesmo empregador.

Tempo de trabalho

- Eliminação do banco de horas individual, suprimindo um foco de pressão do empregador sobre cada trabalhador;
- Criação de um novo banco de horas grupal que, não estando associado à contratação colectiva, exige para a sua implementação que todos os trabalhadores manifestem a sua vontade e contém salvaguardas de envolvimento dos sindicatos e da ACT no processo.

Formação profissional

- Aumento do número de horas de formação anual obrigatória de 35 para 40 horas.

Negociação colectiva

- Moralização da denúncia para efeitos de caducidade de convenções colectivas, mediante a introdução da necessidade de fundamentação dessa denúncia e de envio da mesma à DGERT, com vista a reforçar a prevenção de conflitos;
- Introdução de um novo processo de arbitragem e mediação, a requerimento de qualquer das partes, com efeitos suspensivos para o período de sobrevivência e caducidade, procurando atingir consensos entre as partes e evitar vazios negociais;
- Reforço do princípio do tratamento mais favorável – o pagamento do trabalho suplementar previsto na lei é expressamente consagrado como mínimo para a negociação colectiva;
- Alargamento dos direitos previstos na convenção colectiva que revertem para a esfera individual do trabalhador em caso de caducidade, passando a incluir as matérias da parentalidade e da segurança e saúde no trabalho;
- Introdução de mecanismos que visam desincentivar a não filiação sindical, nomeadamente quanto à adesão individual de trabalhadores não sindicalizados a um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Com a publicação desta legislação, a generalidade das medidas nela vertidas entrará em vigor a 1 de Outubro de 2019.

04-09-2019