

## ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS EM MATÉRIA LABORAL – 2019

LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO

Portugal, apresenta a terceira maior taxa de contratações a termo da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem e a quarta mais elevada entre os jovens.

As principais alterações ao Código do Trabalho visam inverter essa tendência, incentivando a estabilidade e segurança laborais assim como as perspetivas de progressão na carreira, procurando-se maiores níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da economia no seu conjunto, com o objetivo último de minorar os efeitos negativos que se têm feito sentir na sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social.

As principais alterações são as seguintes:

| Contratos de trabalho a termo  |   |
|--|---|
| Regime anterior  | Novo regime   |
| Duração máxima acumulada do contrato de trabalho a <b>termo certo</b> , incluindo renovações:<br><b>= 3 anos</b><br>Duração máxima acumulada de contrato a <b>termo incerto</b><br><b>= 6 anos</b>   | Duração máxima acumulada do contrato de trabalho a <b>termo certo</b> , incluindo renovações:<br><b>= 2 anos</b><br>Duração máxima acumulada de contrato a <b>termo incerto</b> :<br><b>= 4 anos</b>  |
| Renovação até <b>3 x</b> , automática por igual período à duração inicial do contrato ou por período diferente.  | Renovação até <b>3 x</b> , mas totalidade das renovações do contrato de trabalho a termo certo passa a não poder exceder a duração do contrato inicial.   |
| Admissível para trabalhadores à <b>procura do 1.º emprego ou desempregados de longa duração</b> .  | <b>Elimina-se</b> como motivo justificativo, <b>trabalhadores à procura de 1.º emprego</b> , mantendo-se a possibilidade de contratar a termo desempregados de longa duração.   |
| Admissível para lançamento de atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa <b>com &lt; de 750 trabalhadores</b> .<br>Limite máximo de duração total do contrato = <b>2 anos</b>  | Admissível para lançamento de atividade de duração incerta bem como o início de laboração de empresas <b>com &lt; de 250 trabalhadores</b> .<br>Limite máximo de duração total do contrato = <b>2 anos a contar do início do motivo justificativo</b> . |
| Cláusula de não renovação do contrato podia isentar o empregador do pagamento de indemnização por caducidade.  | Indemnização por caducidade é sempre devida, excetuando os casos em que declaração de não renovação parte do trabalhador.   |
| Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva (Inovação)   |   |
| Contribuição (até 2%) aplicável às entidades empregadoras que apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respetivo indicador/média para o mesmo setor de atividade.<br>Base de incidência da taxa é a totalidade das remunerações base, relativas a contratos a termo, devidas no ano civil a que o apuramento respeita.<br>Aplicável a partir de 1 de Janeiro de 2020. |   |
| <b>Exceções (não contam para o peso anual de contratação a termo):</b>   |   |
| a) Contratação a termo para substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade.   |   |
| b) Contratação a termo para substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo   |   |

| <p>de doença por período igual ou superior a 30 dias.</p> <p>c) Celebração de contratos de muito curta duração.</p> <p>d) Situações que pelo tipo de trabalho ou pela situação do trabalhador, o contrato tem de ser celebrado a termo</p>                                      |  |
|---|--|
| Período Experimental  |  |
| Regime anterior   | Novo regime  |
| <p>Contratos sem termo:<br/>90 dias para a generalidade dos trabalhadores<br/><b>180 dias</b> para trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica.<br/>240 dias para cargos de direção ou superiores</p>  | <p>Contratos sem termo:<br/>Passa a incluir-se ainda no período experimental de 180 dias a contratação de trabalhadores à procura de <b>1.º emprego e desempregados de longa duração</b>.<br/>Período experimental começa a contar-se desde o início do estágio profissional realizado para a mesma atividade.</p> |
| Contratos de muito curta duração  |  |
| Regime anterior   | Novo regime  |
| <p>Duração máxima: <b>15 dias</b> em atividade <b>sazonal</b> ou <b>agrícola</b>.<br/>A duração total anual: <b>70 dias</b></p>   | <p>Duração máxima: <b>35 dias</b> e <b>transversal a todos os setores de atividade</b>.<br/>Duração total anual: mantém-se (<b>70 dias</b>)</p>  |
| Contratos de trabalho intermitente  |  |
| Regime anterior   | Novo regime  |
| <p>O período mínimo anual ao abrigo de contrato de trabalho intermitente é de <b>6 meses</b>, dos quais pelo menos <b>4 meses</b>, têm de ser consecutivos.<br/>Durante o período de inatividade o trabalhador tem direito a compensação de <b>20% da retribuição base</b>.</p> | <p>O período mínimo anual ao abrigo de contrato de trabalho intermitente é de <b>5 meses</b>, dos quais pelo menos <b>3 meses</b>, têm de ser consecutivos.<br/><b>Compensação de 20%</b> sofre de dedução com retribuição que trabalhador aufera com outra atividade remunerada no período de inatividade.</p>    |
| Contratos de trabalho temporário  |  |
| Regime anterior   | Novo regime  |
| <p>A cedência de trabalhador a empresa utilizadora (EU) sem que exista contrato de trabalho firmado entre trabalhador e Empresa de trabalho temporário (ETT), faz considerar que o trabalho prestado, o é à <b>ETT e sem termo</b>.</p>   | <p>A cedência de trabalhador temporário à empresa utilizadora (EU) sem que exista contrato de trabalho firmado entre trabalhador e empresa de trabalho temporário (ETT), faz considerar que o trabalho prestado o é à <b>EU e sem termo</b>.</p>   |
| <p>Limites de duração/renovações: <b>Sem limite</b><br/>Podia ser renovado enquanto se mantivesse o motivo justificativo.</p>   | <p>Limite máximo de renovações= <b>6</b><br/>Excluem-se deste limite as renovações para substituição de trabalhador ausente, nomeadamente nos casos de doença.</p>   |
| <p>O trabalhador temporário beneficiava dos mesmos direitos e deveres inscritos em IRCT aplicável à <b>empresa utilizadora após 60 dias de prestação de trabalho</b></p>  | <p>Trabalhador temporário passa a estar abrangido pelos direitos e deveres inscritos em IRCT aplicável à empresa utilizadora, <b>a partir do 1.º dia de prestação de trabalho</b>.</p>   |
| Banco de Horas  |  |
| Regime anterior   | Novo regime  |
| <p>Banco de horas Individual: estabelecido por acordo entre trabalhador e empresa</p>   | <p>Revogado banco de horas individual.<br/>Os que vigoram atualmente, caducarão em 1 de Outubro de 2020.</p>   |

| Admissibilidade de banco de horas grupal: instituído por IRCT e aceite por 75% dos trabalhadores equipa, seção ou unidade económica.<br>Não estava sujeito a qualquer limite temporal de duração.   | Admissibilidade de banco de horas grupal, (instituído ou não por IRCT) feito por referendo e aprovado por 65% dos trabalhadores abrangidos equipa, seção ou unidade económica.  |
|---|---|
| Formação profissional   |   |
| Regime anterior   | Novo regime   |
| Anualmente o trabalhador tinha o direito a <b>35 horas</b> de formação.   | O trabalhador passa a ter <b>40 horas</b> de formação por ano.  |
| Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho   |   |
| Regime anterior   | Novo regime   |
| IRCT podia estabelecer regras próprias para pagamento de trabalho suplementar, ainda que menos favoráveis ao trabalhador, por comparação com as regras estabelecidas no CT  | Proibição de criação em IRCT de regras próprias de pagamento de trabalho suplementar menos favoráveis ao trabalhador.<br>A regras menos favoráveis por comparação ao CT que vigorem atualmente, caducarão em 1 de Outubro de 2020.  |
| A denuncia de uma convenção coletiva era feita através de uma comunicação escrita dirigida à outra parte acompanhada  | A denúncia de CCT, a tem de ser fundamentada quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada   |
| Em caso de concorrência de CCT's potencialmente aplicáveis, o trabalhador pode escolher qual o instrumento que pretende que lhe seja aplicável.<br>Escolha pode ser feita <b>a todo o tempo</b> .<br>Aplicabilidade: até ao final da vigência da CCT, com limite mínimo de aplicabilidade de <b>1 ano</b> . | Em caso de concorrência de CCT's, escolha só é válida desde que o trabalhador se integre no <b>âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico</b> do instrumento escolhido.<br>Escolha tem de ser feita nos <b>3 meses posteriores</b> à data de entrada em vigor da CCT, ou ao início do contrato de trabalho se este for posterior<br>Aplicabilidade: até ao final de vigência da CCT, com limite máximo de aplicabilidade de <b>15 meses</b> .<br>A escolha só pode ser feita <b>uma única vez</b> enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador. |

Pode consultar o diploma [aqui](#).

Para mais informações contacte:  
Bernardo Champalimaud Simões  
[bsimoes@paccv.com](mailto:bsimoes@paccv.com)

Mafalda Mellert Mendes  
[mmellermendes@paccv.com](mailto:mmellermendes@paccv.com)