



Viseu, 17 de setembro de 2019

## ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO CÓDIGO CONTRIBUTIVO

Foi publicada no dia 4 de setembro de 2019 a Lei nº 93/2019 que altera:

- O Código do Trabalho
- A Lei 105/2009 de 14 de setembro que regulamenta o Código do Trabalho no que respeita ao trabalho de menores, trabalhador-estudante e formação profissional.
- O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.

A AIRV vem informar todos os associados das alterações agora introduzidas, alertando para o facto de que as mesmas são muito significativas.

### ENTRADA EM VIGOR

A Lei 93/2019, de 4 de setembro, **entra em vigor no dia 1 de outubro de 2019.**

### APLICAÇÃO DA NOVA LEI AOS CONTRATOS DE TRABALHO JÁ EM VIGOR

Todos os contratos de trabalho celebrados antes de 01/10/2019 ficam sujeitos à aplicação desta nova Lei, exceto no que respeita a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores a esta data, em que a nova lei não se pode aplicar retroativamente.

No entanto, o regime desta nova Lei **não se aplica aos contratos de trabalho a termo certo resolutivo** celebrados antes de 01/10/2019, no que respeita aos novos períodos máximos de duração do contrato, novas regras de renovação, nem as alterações aos motivos válidos para a sua celebração.

Também aos **contratos de trabalho temporário** celebrados antes da entrada em vigor da nova Lei, não se aplicam os novos limites ao número de renovações.

### CÓDIGO DO TRABALHO PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

#### CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

##### 1 - PRAZO DE DURAÇÃO

A duração máxima acumulada de um contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, deixa de ser de 3 anos e **passa a ser de 2 anos**. Pelo que, todos os contratos de trabalho a termo certo celebrados depois de 01/10/2019 só podem ter uma duração máxima de 2 anos.

O contrato de trabalho a termo incerto passa a ter um período de **duração máxima de 4 anos** (baixa de 6 para 4 anos).

##### 2 - RENOVAÇÕES

A duração máxima dos contratos acima referida tanto respeita ao prazo inicial, como ao prazo que possa resultar do somatório deste com

as renovações.

Tal significa que, com a entrada em vigor da nova Lei, o contrato de trabalho a termo certo pode ainda ter 3 renovações, contudo estas não podem ter duração total superior ao período de duração inicial do contrato.

Por exemplo se a empresa celebrar um contrato de trabalho a termo certo com um prazo inicial de 6 meses, este pode renovar-se duas ou três vezes, desde que a duração total das renovações não exceda os 6 meses.

### **3 - MOTIVOS ADMISSÍVEIS PARA A CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO**

- O início de funcionamento da empresa, a abertura de novo estabelecimento ou o lançamento de uma nova atividade de duração incerta continuam a ser motivos justificativos para a celebração de contrato a termo. No entanto, a partir de 01/10/2019 esta possibilidade fica agora restrita às Micro, Pequenas e Médias Empresas, isto é, **só pode ser utilizado por empresas com menos de 250 trabalhadores.**

- Também se altera o prazo durante o qual é válida a contratação a termo por este motivo, que passa a ser balizado **em 2 anos**. Tal significa que se a empresa abrir ou lançar uma nova atividade em 1 de outubro de 2019, só pode contratar trabalhadores a termo com este motivo até 30/09/2021. Se, por exemplo, lançar a atividade naquela data e só contratar um trabalhador em 01/10/2020, o contrato a termo só pode vigorar por um ano, isto é até 30/09/2021.

- A contratação de trabalhadores à procura do 1º emprego ou de desempregado de longa duração deixam de constituir motivos justificativos para a celebração de contratos a termo.

**Depois de 01/10/2019 apenas podem ser contratados a termo os desempregados de muito longa duração,** ou seja, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que estejam inscritas como desempregados no IEFP há 25 meses ou mais.

### **4 - COMPENSAÇÃO DEVIDA AO TRABALHADOR EM CASO DE CADUCIDADE DO CONTRATO**

Quando o contrato de trabalho caduque pela verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, **salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador (nova menção introduzida pela Lei).**

Com a introdução desta nova menção, considera-se que o trabalhador só tem direito a esta compensação se a cessação do contrato decorrer por iniciativa da empresa, e agora também se decorrer por acordo entre esta e o trabalhador.

A compensação só não é devida se for o trabalhador a comunicar que não pretende a renovação do contrato.

### **5 - CONTRATAÇÃO A TERMO E REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O regime do contrato de trabalho a termo que está fixado no Código do **trabalho deixa de poder ser afastado ou alterado pelos contratos coletivos de trabalho, com exceção** do elenco das situações consideradas como necessidades temporárias da empresa e da preferência na admissão de trabalhador contratado a termo.

## **CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA**

### **1 - NOÇÃO**

Esta é uma nova contribuição adicional aplicável às empregadoras que apresentem um peso anual de contratação de trabalhadores a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial anual em vigor.

A fórmula de cálculo deste índice será definida em Decreto Regulamentar.

### **2 - BASE DE INCIDÊNCIA CONTRIBUTIVA**

A base de incidência contributiva é o valor total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, relativas aos contratos a termo resolutivo, devidas no ano civil a que respeita o apuramento.

### 3 - TAXA CONTRIBUTIVA ADICIONAL A APLICAR

A taxa tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%, sendo a forma de progressão da taxa definida em Decreto regulamentar.

### 4 - APURAMENTO DAS EMPREGADORAS COM ROTATIVIDADE EXCESSIVA

O apuramento é efetuado oficiosamente pela segurança social no 1º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita.

A obrigação contributiva constitui-se no momento em que a segurança social notifica a empregadora do valor da contribuição adicional e efetiva-se com o pagamento.

Após esta notificação, a empregadora tem 30 dias para efetuar o pagamento.

A primeira notificação para pagamento será efetuada em 2021.

### 5 - QUAIS AS SITUAÇÕES EM QUE OS TRABALHADORES NÃO SÃO CONSIDERADOS PARA EFEITOS DA APLICAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA?

Não é considerado nas seguintes situações:

- Caso a contratação a termo resolutivo tenha sido celebrada para:

- Substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade.
- Substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias.

- No caso de celebração de contratos de trabalho de muito curta duração, nos termos do disposto na legislação laboral.

- No caso em que o contrato é obrigatoriamente celebrado a termo resolutivo por imposição legal, ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à condição do trabalhador.

### CONTRATOS DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

#### 1 - ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO

A duração máxima de cada contrato de muito curta duração, que antes era de 15 dias, passa agora a ser de 35 dias, mantendo-se, no entanto, a duração máxima acumulada da prestação de trabalho ao abrigo deste contrato, que é de 70 dias por ano.

#### 2 - ALARGAMENTO DO ÂMBITO

Este tipo de contratos deixa de estar reservado apenas ao setor agrícola e ao turismo, passando a poder ser celebrados em todos os setores de atividade, desde que se verifiquem situações concretas e pontuais de acréscimo excecional de atividade que não possam ser assegurados pela empresa.

### TRABALHO TEMPORÁRIO

#### 1 - RENOVAÇÕES

Foi introduzido um limite máximo de 6 renovações ao contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo (antes desta nova Lei não existia um limite de renovações).

Este limite não se aplica quando o contrato de trabalho temporário é efetuado para substituição de trabalhador ausente, sem que essa ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações semelhantes.

#### 2 - RESPONSABILIZAÇÃO DA ENTIDADE UTILIZADORA E DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O contrato de trabalho temporário celebrado entre o trabalhador e uma empresa de trabalho temporário passa a ter que incluir obriga-

**toramente informação sobre o motivo que justificou** a celebração do contrato de utilização entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora.

Se existir uma irregularidade no contrato de utilização celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora, **a empresa de trabalho temporário passa a ser obrigada a integrar o trabalhador nos seus quadros, em regime de contrato definitivo.**

Por outro lado, se uma empresa de trabalho temporário ceder um trabalhador a uma empresa utilizadora **sem que a primeira tenha efetuado contrato com o trabalhador, a empresa utilizadora passa a ser obrigada a integrar o trabalhador temporário nos seus quadros em regime de contrato definitivo.** Até à entrada em vigor da nova Lei, o vínculo era estabelecido com a empresa de trabalho temporário e nunca com a empresa utilizadora.

### **3 - INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA**

O trabalhador temporário passa a estar abrangido pelos direitos e deveres do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável à empresa utilizadora, a partir do 1º dia de prestação de trabalho nesta empresa (até agora o trabalhador apenas tinha este benefício após 60 dias de prestação de trabalho).

## **TRABALHO INTERMITENTE**

### **1 - NOÇÃO**

O trabalho intermitente consiste no seguinte:

Quando uma empresa exerce uma atividade de forma descontínua ou com intensidade variável, o trabalhador e o empregador podem acordar que o trabalho seja prestado de forma intermitente, ou seja, há períodos em que o trabalhador presta trabalho e outros em que está inativo.

Os contratos de trabalho intermitentes só podem ser celebrados sem termo.

### **2 - PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

Com a Lei 93/2019, o período mínimo de trabalho anual prestado ao abrigo de um contrato intermitente **é reduzido de 6 para 5 meses,** ou seja o trabalho intermitente não pode ser prestados por períodos inferiores a 5 meses por ano.

Destes 5 meses, **pelo menos 3 meses têm que ser de trabalho consecutivo** (antes eram 4 meses).

### **3 - RETRIBUIÇÃO**

Quando o trabalhador com contrato intermitente esteja num período de **inatividade pode exercer outra atividade remunerada, mas o empregador passa a ter que o informar, com a antecedência mínima de 30 dias, do início de cada período de trabalho.**

**Se o trabalhador exercer atividade remunerada nos períodos de inatividade, a retribuição que aufera passa a poder ser deduzida na compensação retributiva que é devida pelo empregador,** e que corresponde a 20% da retribuição base ou a outros valor previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## **PERÍODO EXPERIMENTAL NOS CONTRATOS SEM TERMO (DEFINITIVOS)**

### **1 - ALARGAMENTO**

Para a generalidade dos trabalhadores o Código do Trabalho prevê um período experimental de 90 dias.

Mas, a partir de 01/10/2019 este período **é aumentado para 180 dias** nos seguintes casos:

- Celebração de contratos sem termo com **trabalhador à procura de 1º emprego** (pessoas que estejam inscritas como desempregadas no IEFP, com idade até aos 30 anos inclusive e que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo).
- Celebração de contratos sem termo com **desempregado de longa duração** (pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e estejam

inscritas como desempregadas no IEFP, há 12 meses ou mais).

- Celebração de contratos sem termo como **desempregados de muito longa duração** (pessoas que tenham 45 anos ou mais e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP há 25 meses ou mais).

## **2 - ESTÁGIOS PROFISSIONAIS**

Os estágios profissionais para a mesma atividade e realizados no mesmo empregador passam a contar para o tempo de período experimental.

Por exemplo, se um trabalhador à procura do 1º emprego fizer um estágio de 6 meses e a seguir for contratado pela mesma entidade empregadora, considera-se que já não tem período experimental porque o mesmo já está esgotado.

Esta contabilização do tempo de estágio para efeitos de contagem do período experimental vem acrescer às outras situações que já eram contabilizadas para este efeito, designadamente: contrato a termo para a mesma atividade, contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho e do contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto desde que realizado no mesmo empregador.

## **FORMAÇÃO PROFISSIONAL – ALTERAÇÃO DO NÚMERO DE HORAS**

A partir de 01/10/2019 o número de horas de formação contínua a que cada trabalhador tem direito **é aumentado de 35 para 40 horas.**

## **PROTEÇÃO DE TRABALHADORES COM DOENÇA ONCOLÓGICA**

O Código do trabalho passa a prever expressamente que os **trabalhadores com doença oncológica**, apesar das especificidades da sua situação, **gozam dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores**, nomeadamente no que concerne ao acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreiras profissionais e condições de trabalho.

**O empregador passa a ter o dever de adotar medidas adequadas** para que a pessoa com doença oncológica ativa em fase de tratamento, **tenha acesso a um emprego e nele possa progredir ou para que tenha formação profissional**, devendo o estado estimular e apoiar a ação do empregador na prossecução destes objetivos.

Os trabalhadores com doença oncológica em fase ativa de tratamento **ficam dispensados** de trabalhar em horário organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado ou entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, se isto prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

## **BANCO DE HORAS**

O banco de horas continua a poder ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho e passa a poder ser instituído por acordos de grupo, nos termos a seguir expostos.

### **1 - BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL**

Após 01/10/2019 **é eliminada a possibilidade de estabelecer banco de horas por acordo individual** entre a empregadora e o trabalhador.

### **2 - BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL JÁ INSTITUIDOS NA EMPRESA**

Os bancos de horas por acordo individual já instituídos na empresa e que estejam atualmente em vigor, têm que cessar no prazo máximo de um ano contado a partir da entrada em vigor da nova Lei, ou seja **a partir de 01/10/2020 os mesmos cessam automaticamente.**

### **3 - BANCO DE HORAS POR ACORDO DE GRUPO**

O banco de horas grupal (banco de horas instituído e aplicado a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica), pode ser utilizado, mas com a nova Lei passa a ter que ser **aprovado pelos trabalhadores abrangidos, em referendo.**

**O referendo tem que ser convocado pelo empregador, ficando obrigado a informar os trabalhadores** da equipa, secção ou unidade económica a abranger, bem como os seus **representantes** (comissão de trabalhadores, comissões intersindicaís, comissões sindicais e delegados sindicais existentes na empresa) e a ACT (autoridade das condições de trabalho) sobre a sua realização.

No caso das **empresas com menos de 10 trabalhadores ou quando o número de trabalhadores a abranger pelo regime de banco de horas for inferior a 10** e, caso não existam na empresa representantes dos trabalhadores, o referendo tem que ser solicitado pelo empregadora à ACT e realiza-se em data a indicar por esta. Nestas situações, o referendo decorre sempre sob a supervisão de um representante da ACT e pode ser acompanhado por dois representantes dos trabalhadores, sendo o resultado do referendo apurado pela ACT e comunicado, por escrito, ao empregador.

**A aplicação do regime de banco de horas por acordo de grupo é válida** e aplica-se a todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger, desde que a **decisão seja aprovada, em referendo, por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger.**

**Caso o referendo não seja aprovado** por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger, a empresa só pode realizar **novo referendo um ano após o anterior.**

Se existirem **alterações** na equipa, secção ou unidade económica abrangida pelo banco de horas por acordo em data posterior à realização do referendo, este continua a aplicar-se desde que os trabalhadores que permaneçam seja pelo menos 65% do nº total de trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

Decorrida metade do período de aplicação do banco de horas por acordo de grupo, pelo menos um terço dos trabalhadores abrangidos pode solicitar à empregadora a realização de novo referendo. Se este não for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger, a aplicação do regime de banco de horas cessa no prazo de 60 dias a contar da data de realização do novo referendo, acontecendo o mesmo no caso de a empregadora não realizar novo referendo no prazo de 60 dias a contar da solicitação dos trabalhadores.

## **REMUNERAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR E DESCANSO COMPENSATÓRIO**

Até 01/10/2019 a fixação do valor a pagar ao trabalhador por trabalho suplementar é deixada livremente à contratação coletiva do trabalho, ou seja, cada CCT pode fixar um valor.

A partir desta data, o montante legal de acréscimo da remuneração do trabalhador por trabalho suplementar previsto no Código do trabalho só pode alterado e afastado por contrato coletivo de trabalho, se este acréscimo for em sentido mais favorável para o trabalhador. Com esta alteração, os contratos coletivos de trabalho passam a só poder regular esta matéria, se preverem que o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo igual ou superior a 25% pela 1ª hora ou fração desta, e igual ou superior a 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e com um acréscimo igual ou superior a 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, ou em feriado.

Os contratos coletivos de trabalho em vigor e que disponham em sentido contrário a esta nova norma devem ser alterados na 1ª renovação que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da nova Lei, sob pena de nulidade das respetivas cláusulas.

## **FUNDAMENTOS NA RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR**

O Artigo 394º do Código do Trabalho prevê quais são os fundamentos que o trabalhador pode invocar para resolver o contrato de trabalho com justa causa.

**A Lei 93/2019 altera a al. b) do nº2 deste Artigo, passando a prática de assédio pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores a constituir justa causa para a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.**

## **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – O QUE MUDA?**

## **1 - MATÉRIAS QUE TRANSITAM PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO EM CASO DE CADUCIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Se a convenção coletiva caducar e não existir uma nova ou uma decisão arbitral, passam a transitar para o contrato individual de trabalho os efeitos acordados pelas partes em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

Os mesmos efeitos passam a ser aplicáveis aos contratos de trabalho abrangidos por portaria de extensão de convenção coletiva ou decisão arbitral que tenha cessado a sua vigência.

## **2 - NOVAS REGRAS APLICÁVEIS À DENÚNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

A denúncia de convenção coletiva passa a ter que ser fundamentada, ou seja, a parte autora da denúncia passa a ter que apresentar à outra parte não só uma proposta negocial global, mas também uma fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

A denúncia, acompanhada da fundamentação e da proposta negocial global, deve ser comunicada pelo denunciante à Direção Geral do Emprego e da Relações de Trabalho.

## **3 - REGIME DE ADESÃO INDIVIDUAL A INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**

Quando numa empresa sejam aplicáveis uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, a legislação laboral prevê que o trabalhador que não esteja filiado em associação sindical pode escolher qual delas é que pretende que lhe seja aplicável.

Com esta nova alteração, esta escolha pelo trabalhador tem que ser feita no prazo de 3 meses a contar da entrada em vigor do novo instrumento escolhido ou do início da execução do seu contrato de trabalho, se este for posterior.

Por outro lado, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho escolhido pelo trabalhador passa a aplicar-se por um período máximo de 15 meses, e o trabalhador passa a poder exercer o direito de escolha apenas uma vez enquanto estiver ao serviços do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

## **CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS**

Com a nova Lei é agravada a contraordenação laboral nos casos de omissão do conteúdo obrigatório nos contratos de trabalho temporário, que passa de leve para grave.

Passa a constituir também contraordenação laboral grave a falta de indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador.

É também agravada a contraordenação aplicável aos casos de aplicação de sanção disciplinar abusiva, que passa de grave para muito grave, sendo que passa a ser considerada sanção abusiva a relacionada com o assédio.

**O Gabinete Jurídico e Fiscal da AIRV está ao dispor de todos os associados para a prestação de mais informações ou esclarecimentos.**

**CONHECER PARA CRESCER**

**AIRV – Associação Empresarial da Região de Viseu**  
Edifício Expobeiras – Parque Industrial de Coimbrões – 3500 618 Viseu  
Tel: 232470290 Fax: 232470299 Email: [chenriques@airv.pt](mailto:chenriques@airv.pt) [www.airv.pt](http://www.airv.pt)