



**NPCF**ADVOGADOS

# FOLHA INFORMATIVA

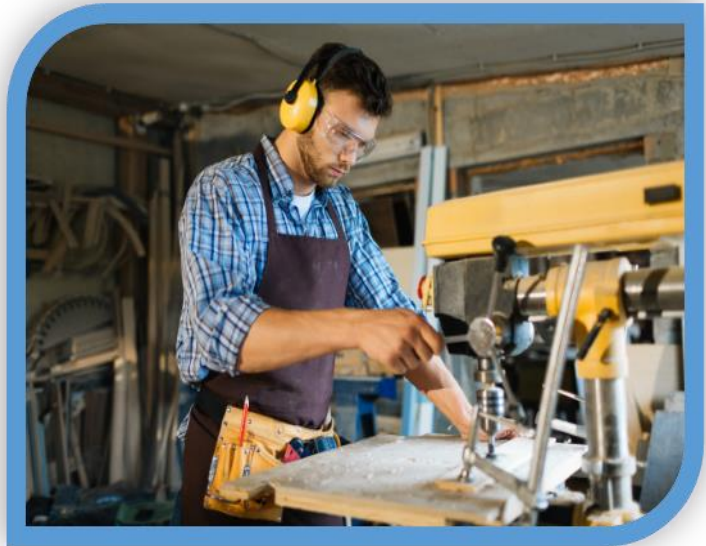
**Código do Trabalho | ALTERAÇÕES (Lei 93/2019)**



## Apresentação

No seguimento da publicação em Diário da República da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, foram introduzidas determinadas alterações ao Código do Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.

Visando um esclarecimento simplificado dessas mesmas alterações e os principais efeitos que delas podem advir no panorama laboral das empresas, destacamos nesta Folha Informativa NPCF Advogados as alterações que se seguem.



*Alexandra Sécio*  
alexandra.secio@npcf.pt

Advogada

Partner NPCF Advogados

## **\_Duração Máxima dos Contratos a Termo**

A duração máxima total acumulada dos contratos com **termo resolutivo certo**, incluindo as suas renovações, passa a ser de apenas 2 anos (atualmente é de 3 anos).

Já no que concerne os contratos celebrados com **termo resolutivo incerto**, a duração máxima é reduzida dos atuais 6 anos para um máximo de 4 anos.



## **\_Renovações dos Contratos a Termo Certo**

Acresce, ainda, que, o período das renovações destes contratos não podem exceder o período de vigência de início do contrato.

Na prática, isto significa que um contrato a termo certo celebrado, a título de exemplo, por um período de 9 meses, continua a poder ser renovado até 3 vezes, porém, o período total destas 3 renovações não pode perfazer mais de 9 meses. Assim, podem, por exemplo, ser efetuadas 3 renovações, mas apenas por um período de 3 meses cada.

A título adicional, passou a estar expressamente contemplada a obrigatoriedade de a entidade empregadora proceder ao pagamento da compensação decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, ainda que o mesmo previsse expressamente a sua não renovação.

## **\_Alteração aos Motivos Justificativos admissíveis na Contratação a Termo**

\_Deixa de ser admissível a celebração de um contrato a termo certo para pessoa à procura do primeiro emprego;

\_Deixa de ser possível a contratação a termo destinado a pessoa em situação de desemprego de longa duração (pessoas que tenham mais de 45 anos e que se encontrem inscritas no IEFP, I.P., há 12 meses ou mais), sendo apenas aceite quando se trate de pessoa em situação de desemprego de  **muito longa duração**  (pessoas com mais de 45 anos e que se encontrem inscritas no IEFP, I.P., há 25 meses ou mais);

\_Mantém-se a possibilidade de contratação a termo quando se trate de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento, que tenha  **menos**  de 250 trabalhadores (PME), em vez dos 750 trabalhadores como, até aqui, estava previsto,  **nos 2 anos subsequentes a um desses factos** .

## **Alterações ao Regime do Trabalho Temporário**

Os contratos de trabalho temporário que, até agora, não tinham limite de renovações, passam a estar limitados a um máximo de  **6 renovações** , desde que o motivo justificativo se continue a verificar.

Acresce que, este tipo de contratos passarão a incluir, obrigatoriamente, informação sobre o motivo justificativo subjacente à celebração do contrato de trabalho temporário, que deve coincidir com o motivo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário.

## **Contratos de Trabalho de muito curta duração**

Os contratos de trabalho de muito curta duração, que antes estavam limitados a uma duração não superior a 15 dias, podem agora durar até 35 dias. No entanto, a duração total de contratos de trabalho de muito curta duração, celebrados entre o mesmo trabalhador e entidade empregadora não pode exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil.

Salienta-se ainda que, qualquer setor passa a poder fazer uso deste tipo de contratos, dentro dos limites supra mencionados, e desde que tenha por base fazer face a um acréscimo excecional e substancial da atividade da empresa (nomeadamente devido a mercados de carácter naturalmente irregulares, como seja o setor agrícola ou de turismo).

## \_Formação Contínua dos Trabalhadores

O número de horas de formação a que cada trabalhador tem direito passou de 35 horas para **40 horas anuais**.



## \_Aplicação de Taxa por Rotatividade Excessiva

(limitar a Contratação a Termo)

Às pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade empresarial que apresentem um número de contratações com termo resolutivo, superior ao que é permitido no setor onde operam, terão de pagar uma taxa/contribuição adicional ao Instituto de Segurança Social.

Na prática, esta taxa, sendo anual, começará apenas a ser cobrada em 2021. É de aplicação progressiva e é calculada com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial (consta de portaria dos membros do Governo publicadas no 1º trimestre de cada ano civil) **até ao máximo de 2%**.

## \_Banco de Horas

A figura do banco de horas individual é eliminada, conferindo-se um prazo de validade de **1 ano** para os que estão atualmente em vigor.

Consagrou-se, porém, a possibilidade de implementação do regime do banco de horas grupal a um conjunto de trabalhadores definido (secção ou unidade económica), desde que aprovado por, pelo menos, 65% dos trabalhadores que o mesmo visa abranger.

## \_ APLICAÇÃO NO TEMPO

Estas e outras alterações ao Código do Trabalho, presentes na Lei n.º 93/2019 (<https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>), entram em vigor no próximo dia **01 de outubro de 2019** sendo que o novo regime referente à taxa por rotatividade produz efeitos a partir de 01 de janeiro de 2020.

Ficam sujeitos à nova redação do Código do Trabalho, os contratos de trabalho celebrados antes da data da sua entrada em vigor, excetuando-se o seguinte:

- a. Contratos de trabalho a termo, 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 da presente Lei;
- b. Caducidade dos acordos de banco de horas individuais no prazo de 1 ano a contar da entrada em vigor da presente Lei.



**NPCFADVOGADOS**

Av. Fontes Pereira de Melo, 6 – 3º dto.  
1050 – 121 Lisboa

 [www.npcf.pt](http://www.npcf.pt)

 NPCF

