

NOTA INFORMATIVA

Alterações ao Código do Trabalho

Foi hoje publicada em Diário da República a Lei n.º 93/2019, que aprova as novas alterações ao Código do Trabalho, a qual entra em vigor no dia 1 de outubro de 2019.

Destacam-se as seguintes alterações:

1. Criação de uma contribuição adicional para a segurança social por rotatividade excessiva dirigida aos empregadores que ultrapassem a média anual de contratos a termo prevista para cada setor, penalizando as empresas que mais recorrem aos contratos a termo. Esta taxa produz efeitos em 1 de janeiro de 2020 e será pela primeira vez paga em 2021.
2. Restrição da possibilidade de celebração de contratos de trabalho a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como no início do funcionamento da empresa ou estabelecimento, a empresas com menos de 250 trabalhadores (anteriormente era possível em empresas com menos de 750 trabalhadores).
3. Eliminação da possibilidade de recurso à contratação a termo com fundamento na circunstância de se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.
4. Redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo para: (i) 2 anos, nos casos de contrato de trabalho a termo certo, e (ii) 4 anos nos casos de contrato de trabalho a termo incerto.
5. Limitação à renovação dos contratos a termo, impondo-se que a duração total das renovações do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder a duração do termo inicialmente acordado pelas partes.

6. Alargamento do período experimental de 90 para 180 dias nos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.
7. Contabilização do tempo de duração do contrato de estágio profissional para a mesma atividade e a favor do mesmo empregador para a duração do período experimental.
8. Obrigação do contrato de utilização de trabalho temporário mencionar expressamente o motivo que justifica o contrato, com a menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador, indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sob pena de nulidade.
9. Limitação ao máximo de 6 renovações do contrato de trabalho temporário que seja celebrado a termo certo, apenas se excecionando os contratos celebrados com fundamento na substituição direta ou indireta de trabalhador ausente (aos quais não se aplica aquele limite máximo de renovações).
10. Eliminação do banco de horas individual, permitindo-se, contudo, que os existentes se possam manter pelo prazo máximo de um ano após a entrada em vigor da lei.
11. O banco de horas grupal, só possível se previsto em CCT, passa a ter de ser aprovado por referendo aos trabalhadores a abranger.
12. Alargamento de 35 para 40 horas do período mínimo de formação contínua anual a ministrar pelo empregador.

4 de setembro de 2019.

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL