

NOTA  
INFORMATIVA

# Lei 93/2019 de 4 de setembro Principais alterações ao Código do Trabalho

## A. Contrato de Trabalho a Termo

Esta modalidade de contrato de trabalho tem em vista a satisfação de necessidades temporárias da entidade empregadora, pelo período necessário ao seu suprimento. Neste regime são de registar as seguintes alterações:

- A duração máxima da contratação a **termo certo** passa de 3 anos, para apenas **2 anos**.
- Mantém-se a possibilidade de efetuar até **três renovações**, não podendo o período total destas ultrapassar a duração inicial do contrato.

Já no caso dos contratos de trabalho a termo **incerto**, reduziu-se, também, a duração máxima dos contratos, antes cifrada nos 6 anos, operando-se uma redução para os **4 anos**.

- No que respeita aos **motivos inerentes à celebração do**

**contrato** de trabalho a termo, deixa de ser admissível contratar trabalhadores à procura de primeiro emprego, bem como desempregados de longa duração. Mantém-se como motivo justificativo a contratação a termo dos desempregados de  **muito** longa duração.

- Quanto ao contrato de trabalho **temporário**, que é, também, um contrato de trabalho a termo resolutivo (certo ou incerto) veio impor-se um limite de **6 de renovações**. Esta limitação, porém, vê-se excepcionada, nesta modalidade contratual, quando o contrato for celebrado com o fito de substituir trabalhador ausente, desde que ausência não seja imputável à entidade empregadora, sendo disso exemplos a doença, acidente, licenças parentais, entre outras.

## B. Banco de Horas

// É eliminada a figura do banco de horas individual (acordado com cada trabalhador), sendo que os já instituídos cessam a sua vigência no dia 30 de setembro de 2020, ou seja, no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da presente lei.

// É mantido o banco de horas instituído por instrumento de regulação coletiva e passa a poder ser implementado através de acordos de grupo celebrados mediante referendo aos trabalhadores. Caso haja aprovação de, pelo menos, 65% dos trabalhadores, o banco de horas é aplicável.

## C. Contratos de Trabalho de Muito Curta Duração

// É alargado o período máximo de vigência do contrato de trabalho de muito curta duração, que se fixava em 15 dias, aumentando-se para **35 dias**.

// Neste domínio, estende-se, também, o âmbito de aplicação da figura, ao permitir que, não apenas no setor agrícola ou turístico seja celebrada esta modalidade contratual, como em qualquer outro setor em que esteja inserida empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural, que não possam ser asseguradas pela estrutura permanente.

## D. Período Experimental

// Foi acordado um alargamento o período experimental, de 90 para **180 dias**, em contratos por tempo indeterminado celebrados com trabalhador à procura de primeiro

emprego ou desempregados de longa duração.

// É ainda aprovada a exclusão ou redução do período experimental em caso de estágio profissional na mesma atividade com o mesmo empregador.

## E. Direito à Formação

// O trabalhador passará a ter direito a **40 horas de formação** anuais mínimas, ao invés das 35 horas anteriormente previstas.

## F. Trabalho Suplementar

// O pagamento do trabalho suplementar só pode ser regulado através de IRCT, desde que em sentido **mais favorável ao trabalhador**.

## G. Cessação do contrato de trabalho com justa causa

// A **prática de assédio** por parte da entidade empregadora ou outros trabalhadores passará a constar expressamente do elenco de justa causa de **resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador**.

## H. Trabalhadores com doenças oncológicas

// Os trabalhadores com doença oncológica deverão ser titulares dos mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente, quanto à formação, acesso ao emprego e carreiras.

// O trabalhador com doença oncológica que se encontre em fase de

tratamento poderá ser dispensado de trabalhar em regime de banco de horas, horário concentrado e em regime de adaptabilidade. É, também, dispensado de prestar trabalho entre as 20h e 7h do dia seguinte.

### I. Extinção do Posto de Trabalho

// É alargado o prazo de 10 dias para **15 dias** para consulta/parecer relativo à verificação dos requisitos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho.

### J. Contratação Coletiva

// Em caso de **caducidade** de convenção coletiva, e na ausência de nova convenção ou 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 **portaria de extensão de convenção coletiva ou decisão arbitral** que tenha cessado a sua vigência. Esta regra já se aplicava aos efeitos acordados pelas partes em matéria de retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

// A **denúncia** de convenção coletiva

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

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

// O **prazo de sobrevivência de convenção coletiva**, após a sua denúncia, passa a poder ser suspenso por um período não superior a quatro meses, mediante decisão de um Tribunal Arbitral em funcionamento no Conselho Económico e Social que procede, mediante pedido de qualquer uma das partes signatárias da convenção coletiva, à verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.

// Quando sejam aplicáveis, numa dada empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, a legislação laboral prevê que o trabalhador não filiado em associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável. Com as alterações ao Código do Trabalho, essa escolha passa a ter de ser feita **no prazo de três meses** a contar da entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior. Por outro lado, o instrumento de regulamentação coletiva do 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 serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

### **K. Sanções disciplinares abusivas**

// Passa a incluir-se no elenco de sanções disciplinares abusivas, as sanções aplicadas ao trabalhador que denunciou ter sido vítima de assédio ou testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio cuja prova da sua veracidade não tenha sido possível.

Para mais informações contactar:

#### **DEPARTAMENTO DE LABORAL**

Pedro Antunes – [pa@cca.law](mailto:pa@cca.law)

Joana Enes – [je@cca.law](mailto:je@cca.law)

Marta Cardoso Rodrigues – [mcr@cca.law](mailto:mcr@cca.law)

Vicente Zagallo Garcia – [vg@cca.law](mailto:vg@cca.law)

Francisco Pimenta – [fp@cca.law](mailto:fp@cca.law)

[www.cca.law](http://www.cca.law)