



## Principais alterações ao Código do Trabalho pela Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro

A Lei n.º 90/2019 procede à alteração do Código do Trabalho e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Esta proposta comporta várias alterações e objetivos. Parece ter sido objetivo do legislador combater a precaridade, dificultar a contratação a termo e incentivar os contratos permanentes.

Entre as principais alterações destacamos as seguintes:

### 1. Celebração de contratos a termo resolutivo

Esta proposta veio limitar a possibilidade de recorrer a este tipo de contratos e promover uma maior proteção dos trabalhadores. Esta limitação traduz-se, essencialmente, no seguinte:

Prevê-se a obrigatoriedade de a entidade empregadora consagrar expressamente no contrato a delimitação objetiva das “necessidades temporárias” que fundamentam o recurso ao mesmo.

Redução da duração máxima dos contratos a termo para **2 anos** (anteriormente permitia-se uma duração máxima de 3 anos).

Limitação nas renovações dos contratos a termo. A duração total das renovações do contrato de trabalho não pode exceder a do período inicial do mesmo.

Delimitação dos fundamentos para o recurso a esta forma de organização do tempo de trabalho, nomeadamente através da **eliminação da contratação a termo para os casos de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração**. Esta solução tem como objetivo estimular a inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho de forma mais estável.

Limitação da utilização do motivo “lançamento de nova atividade ou de abertura de novos estabelecimentos” a empresas com um número de trabalhadores inferior a 250.

O regime do contrato a termo tal como previsto no Código do Trabalho deixa de poder ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Independentemente da previsão expressa da não renovação do contrato, prevê-se a obrigatoriedade de a entidade empregadora, aquando da caducidade do contrato, proceder ao pagamento da compensação.

*“Everything in  
the world is  
purchased by  
labor.”*

Alargamentos dos contratos de muito curta duração de **15 para 35 dias**. O recurso a contratos passa a ser permitido a todos os setores que apresentem um acréscimo excepcional e substancial de atividade.

É aditado ao Código dos Regimes Contributivos o artigo 55.º A, que determina a aplicação de uma **contribuição adicional em caso de rotatividade excessiva** (ou seja, peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor). Esta solução legal visa essencialmente diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo.

## **2. Formação contínua**

O número mínimo de horas de formação é alargado de **35 para 40 horas** anuais.

## **3. Celebração de Contratos por tempo indeterminado**

Relativamente ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, é revogado o seu artigo 55.º, onde se estipula a adequação da taxa contributiva à modalidade de contrato de trabalho.

No que concerne ao **período experimental**, surge um alargamento do prazo no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração, passando esse período a ser de **180 dias**.

## **4. Contrato intermitente**

O período mínimo de prestação de trabalho anual é diminuído de **6 para 5 meses**. Por sua vez, o tempo de trabalho consecutivo é também ele reduzido de **4 para 3 meses**.

## **5. Contrato de Trabalho Temporário**

Com o objetivo de garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários, limita-se o recuso à celebração deste tipo de contratos, estipulando-se um limite máximo de 6 renovações (a lei vigente não limita de nenhuma forma as renovações destes contratos).

No entanto, ressalva-se os casos em que o contrato de trabalho temporário seja celebrado para substituição de trabalhador ausente (e desde que a ausência não seja imputável à entidade empregadora), excluindo-se, portanto, este limite de 6 renovações.

Passa a ser aplicável aos trabalhadores temporários, de forma imediata, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável aos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.



A entidade empregadora, aquando da celebração do contrato de trabalho temporário, deve obrigatoriamente informar o trabalhador dos motivos que justificam a utilização desta forma contratual.

De modo a sancionar a violação das normas que regulam o regime do contrato de trabalho temporário, prevê-se a integração do trabalhador temporário na empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo (e não na empresa de trabalho temporário).

## **6. Banco de Horas**

O **Banco de Horas individual é eliminado**, sendo certo que se estipula o prazo de 1 ano de validade para os contratos atualmente em vigor. Com esta alteração pretende-se, essencialmente, promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais.

Relativamente ao Banco de Horas grupal, estipula-se uma nova solução legal que permite a implementação deste regime mediante a aprovação de um projeto apresentado pelo empregador em referendo aos trabalhadores a abranger. Este projeto deve ser publicado nos locais destinados à divulgação dos mapas de horário de trabalho e, de igual modo, comunicado aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral. Note-se que, quando o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto for inferior a 10, este referendo deve ser supervisionado por parte de um serviço com competência para o efeito do ministério responsável pela área laboral (ACT).

No caso de microempresa, surge um procedimento específico a adotar aquando da implementação deste novo regime de banco de horas grupal, que impõe a participação obrigatória do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (ACT).

Os motivos que levam à cessação deste regime de banco de horas grupal instituído por meio de referendo tem consagração legal expressa.

*“Everything in  
the world is  
purchased by  
labor.”*

## **7. Contratos Coletivos**

Relativamente ao pagamento de trabalho suplementar, este só pode ser regulado pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se previr uma solução mais favorável para o trabalhador.

Em caso de caducidade do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, alargam-se as matérias que se mantêm em vigor, nomeadamente, no plano da parentalidade e da segurança e saúde.

Obrigatoriedade de apresentação de fundamentação aquando da denúncia (sem prejuízo da validade da sua eficácia), sendo certo a mesma deverá ser apresentada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (ACT).

Prevê-se a fixação das condições para a eventualidade de transição para um processo de mediação.

Nova modalidade de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência.

Relativamente à adesão individual à Convenção Coletiva por parte de trabalhador não filiado (que, para o efeito, terá que se integrar no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido), concede-se um prazo de 3 meses a contar da data de vigência da Convenção coletiva ou a contar da data de início de vigência do contrato caso este seja posterior. Prevê-se a possibilidade de o trabalhador revogar a sua escolha.

## **8. Aplicação no tempo desta nova Lei**

A nova redação do Código do Trabalho aplica-se aos contratos de trabalho cuja celebração seja anterior à sua entrada em vigor, ressalvando-se as seguintes situações:

- Contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados antes da entrada em vigor da presente lei (nomeadamente quanto à admissibilidade, renovação e duração);

- Os acordos relativos ao Banco de Horas individual caducam no prazo de **1 ano** a contar da entrada em vigor da presente lei.

Estabelece-se a obrigação de avaliar os impactos da aplicação da presente lei e os respetivos efeitos, que deverá ser feita por parte do Governo por meio de relatório, decorridos 24 meses da sua entrada em vigor.



### **9. Entrada em vigor e produção de efeitos**

A presente lei entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação, ou seja, no próximo dia **1 de outubro**.

Note-se que, relativamente ao artigo 501ºA (“arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”) a respetiva aplicação está condicionada à entrada em vigor de legislação específica (que regule o novo procedimento de arbitragem).

A entrada em vigor do artigo 55.º do Códigos dos Regimes Contributivos apenas produzirá efeitos a partir do dia **1 de janeiro de 2020**.

Departamento Direito Laboral  
**José Mota Soares**  
jose.soares@andersentaxlegal.pt

A presente publicação tem fim meramente informativo, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico tem por objeto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento prévio.