



AICCOPN

Associação dos Industriais da Construção
Civil e Obras Públicas

BOLETIM INFORMATIVO

N.º 07 | Ano 2019



ASSUNTO: Alterações legislativas ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo

Senhor Associado,

Foi publicada em Diário da República, no dia 4 de setembro, a **Lei n.º 93/2019**, que procede a **alterações ao Código do Trabalho**, respetiva regulamentação e **ao Código Contributivo**. Este Diploma introduz mudanças muito relevantes na legislação laboral, que se detalham de seguida:

I. Contratos a Termo

A **duração máxima** acumulada do **contrato de trabalho a termo certo**, incluindo renovações, reduz-se de 3 para **2 anos**, e a duração máxima do **contrato de trabalho a termo incerto**, baixa de 6 para **4 anos**.

Por outro lado, o contrato de trabalho a termo certo poderá continuar a ser renovado até 3 vezes, mas a **duração total dessas renovações passa a não poder exceder a duração inicial do contrato** (por exemplo, para um contrato a termo com duração inicial de 6 meses, embora teoricamente possa ser alvo de 3 renovações, a duração total dessas renovações não pode ir além de 6 meses (prazo inicial do contrato), o que significa, na prática, que este contrato terá uma duração máxima de apenas 1 ano).

A contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração deixam de ser motivos admissíveis para a celebração de contrato a termo, mantendo-se apenas como motivo justificativo para aquele efeito a situação de desempregado de muito longa duração (profissional com idade igual ou superior a 45 anos e inscrito no I.E.F.P. há 25 meses ou mais).

II. Contratos de trabalho de muito curta duração

Estes contratos, que antes apenas podiam ser celebrados no setor agrícola e do turismo, poderão também ser outorgados noutros setores, desde que se verifiquem situações concretas e pontuais de acréscimo excecional de atividade que não possam ser asseguradas pela estrutura permanente da entidade empregadora. A duração máxima de cada um destes contratos, que era anteriormente de 15 dias, passa a ser de 35 dias, não podendo exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil, quando se trate de mais do que um contrato celebrado entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador.

III. Regime do trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo passa a ter um limite máximo de 6 renovações. Caso uma empresa de trabalho temporário ceda à empresa utilizadora (ex. empresa de construção) um trabalhador com o qual não celebrou contrato de trabalho, a empresa utilizadora passa a ser obrigada a integrar o trabalhador temporário em regime de contrato sem termo.

O trabalhador temporário passa a beneficiar dos direitos e disposições inscritas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável logo a partir do 1.º dia de prestação de trabalho na empresa utilizadora (ao contrário do anterior regime, em que tal só sucedia após 60 dias de trabalho).

De notar que as alterações aos regimes dos contratos de trabalho agora introduzidas só se irão aplicar aos contratos que venham a ser celebrados a partir de 1 de outubro de 2019 (data de entrada em vigor das modificações ao Código do Trabalho).

IV. Trabalhadores com doença oncológica

O regime de especial proteção reservado aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica é expressamente alargado a trabalhadores com doença oncológica, prevendo-se também que os mesmos sejam dispensados de algumas formas de organização do tempo de trabalho (ex. regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado) se as mesmas prejudicarem a sua saúde ou segurança no trabalho.

V. Período experimental

Passam a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias os contratos celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego e com desempregados de longa duração.

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

VI. Formação profissional

O número mínimo anual de horas de formação contínua a que os trabalhadores têm direito passa a ser de **40 horas** (em vez de 35 horas).

VII. Banco de Horas

É eliminado o denominado “banco de horas individual” (acordado diretamente entre cada trabalhador e o empregador). A implementação do banco de horas por via de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho permanece inalterado, sendo que o regime de “banco de horas grupal”, poderá ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, sendo que:

- a) O projeto de regime de banco de horas tem de ser publicitado nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunicado aos representantes dos trabalhadores e à ACT com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo;
- b) No caso de microempresas (com menos de 10 trabalhadores) ou quando o número de trabalhadores a abranger for inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da ACT;

- c) A aplicação do regime de banco de horas grupal é válida e aplica-se a todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger, desde que aprovada por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger.

VIII. Código Contributivo

Mediante alteração introduzida ao Código Contributivo, foi criada a “**contribuição adicional por rotatividade excessiva**”, que será aplicável às entidades empregadoras que apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respetivo indicador setorial em vigor, o qual constará de Portaria a publicar no 1.º trimestre do ano civil a que respeita.

Na determinação do peso anual da contratação a termo não se incluem os contratos a termo que tenham sido celebrados 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; os contratos de trabalho de muito curta duração; os contratos de trabalho obrigatoriamente celebrados a termo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

A taxa contributiva adicional tem aplicação progressiva, com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%, constituindo a base de incidência contributiva 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.

O pagamento da contribuição adicional deverá ser efetuado pelas entidades empregadoras no prazo de 30 dias a contar da notificação da Segurança Social para tal efeito, sendo que a primeira notificação ocorrerá em 2021.

Entrada em vigor:

A Lei n.º 93/2019 entrará em vigor no próximo dia **1 de outubro de 2019**.

A contribuição adicional por rotatividade excessiva na contratação a termo produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2020, e entrará em vigor quando for regulamentada.

Para qualquer esclarecimento complementar, deverá o Senhor Associado contactar os Serviços Jurídicos da Associação.

Com os melhores cumprimentos.

Porto, setembro de 2019.

A Direção