

Alterações à legislação laboral e ao código contributivo

Atualizado em: 04-09-2019

PARTE I - CONTRATOS DE TRABALHO

Perguntas frequentes sobre as alterações aos contratos de trabalho

O que vai mudar no regime dos contratos de trabalho a termo?

- A **duração máxima** acumulada do **contrato de trabalho a termo certo**, incluindo renovações, baixa de três para **dois anos** e a duração máxima do **contrato de trabalho a termo incerto** baixa de seis para **quatro anos**.
- As **renovações** do **contrato de trabalho a termo certo** passam a não poder exceder a duração do **período inicial do contrato**. Por exemplo, para um contrato de trabalho a termo com duração de nove meses, continuam a poder ser feitas no máximo três renovações mas estas, no total, não podem perfazer mais do que os nove meses à duração do contrato inicialmente celebrado.
- A contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração **deixam** de ser motivos admissíveis para a celebração de contrato de trabalho a termo, mantendo-se **apenas** como motivo justificativo para a contratação a termo a situação de “desempregado de muito longa duração”.
- O início de funcionamento de empresa ou estabelecimento continua a ser motivo para a celebração de **contrato de trabalho a termo certo** durante um período de dois anos, mas essa possibilidade fica agora **restrita** às Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), isto é, empresas com **menos de 250 trabalhadores** (em vez de ser, como até agora, a todas as empresas com menos de 750 trabalhadores) e a **duração** dos contratos a termo passa a ser balizada pelo período de **dois anos** durante o qual é válida a contratação a termo por este motivo.
- O **regime do contrato de trabalho a termo** que decorre do Código do Trabalho **deixa de poder ser afastado** por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com **exceção** do elenco de situações consideradas como necessidades temporárias da empresa e da preferência na admissão de trabalhador contratado a termo.

O que vai mudar no regime do trabalho temporário?

- É introduzido um **limite máximo de seis renovações** ao contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo (não existia um limite de renovações). Esta regra **só não se aplica** a contratos de trabalho temporário para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações equiparáveis.
- O contrato de trabalho temporário, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, passa a incluir, **obrigatoriamente**, informação sobre **o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização** entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora que a ela recorre.
- Em caso de **irregularidade no contrato de utilização** (celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora), **a empresa de trabalho temporário** passa a ser obrigada a integrar o trabalhador temporário em regime de **contrato sem termo**.
- Caso uma empresa de trabalho temporário ceda a empresa utilizadora 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 estar abrangido pelos direitos e deveres inscritos em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável **a partir do primeiro dia de prestação de trabalho** na empresa utilizadora (até agora, o trabalhador apenas beneficiava destas disposições após 60 dias de prestação de trabalho).

O que vai mudar no regime dos contratos de trabalho de muito curta duração?

- A **duração máxima** de cada contrato de muito curta duração, que antes era de 15 dias, passa agora a ser de **35 dias**, mantendo-se no entanto a duração máxima acumulada de prestação de trabalho ao abrigo deste contrato, que é de 70 dias por ano.
- Altera-se também o **âmbito setorial**, passando os contratos a poder ser celebrados desta forma **não apenas** no setor agrícola e do turismo, mas também **noutros setores** desde que se verifiquem situações concretas e pontuais de **acréscimo excepcional** de atividade que não sejam passíveis de assegurar pela estrutura permanente da entidade empregadora.

O que vai mudar no período experimental dos contratos sem termo?

- O período experimental, que varia no Código do Trabalho entre os 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e os 240 dias para os cargos de direção ou superiores, passa a ser de **180 dias** para os **contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração**, situações que **deixam de constituir razão atendível para a celebração de contrato de trabalho a termo** (ver acima). Ou seja, estes trabalhadores passarão a ser abrangidos pelo escalão intermédio já previsto na lei, que era até agora aplicável aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação. O intervalo de duração do período experimental entre os 90 e os 240 dias permanece, assim, inalterado.
- Os **estágios profissionais para a mesma atividade e realizados no mesmo empregador** passam a contar para o tempo de **período experimental**. Assim, por exemplo, se um trabalhador à procura do primeiro emprego fizer um estágio de seis meses e a seguir for contratado pela mesma entidade empregadora, o período experimental de 180 dias já está esgotado.
- Esta contabilização do tempo de estágio para efeitos de período experimental vem acrescer às situações que já eram contabilizadas para este efeito: contrato a termo para a mesma atividade, contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho e do contrato de

prestação de serviços para o mesmo objeto desde que realizadas no mesmo empregador.

O que vai mudar no regime dos contratos de trabalho intermitentes?

- O **período mínimo de prestação de trabalho anual** ao abrigo de contrato de trabalho intermitente é reduzido de seis para **cinco meses** e, proporcionalmente, o **período mínimo de prestação de trabalho consecutivo** é reduzido de quatro para **três meses**.
- Quando o trabalhador exerça **outra atividade remunerada no período de inatividade**, o empregador passa a ter de o informar sobre o **início de cada período de trabalho** com uma antecedência de, no mínimo, **30 dias**.
- Quando o trabalhador exerça **outra atividade remunerada no período de inatividade**, a retribuição dessa atividade passa a ser **deduzida** à compensação retributiva que lhe é devida pelo empregador (que corresponde a 20% da retribuição base ou a outro valor estabelecido em instrumento de regulamentação aplicável).

Estas alterações aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor?

- **Não**. As alterações aos regimes dos contratos de trabalho não se podem aplicar retroativamente no que respeita às razões válidas para a sua celebração, nem no que respeita à sua duração máxima ou às regras aplicáveis à sua renovação.
- Assim, aos **contratos de trabalho a termo celebrados antes da entrada em vigor da lei** que altera o Código do Trabalho **não se aplicam** os novos **períodos máximos de duração** e as **novas regras de renovação**, nem as alterações aos **motivos válidos para a sua celebração**.
- Do mesmo modo, aos **contratos de trabalho temporário** celebrados antes da entrada em vigor da lei que altera o Código do Trabalho **não se aplicam** os novos **limites ao número de renovações**.

PARTE II - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Perguntas frequentes sobre as alterações à organização do tempo de trabalho

O que vai mudar no regime do banco de horas?

- **Deixa de poder ser instituído** banco de horas por mero **acordo individual** entre o trabalhador e a entidade empregadora.
- O banco de horas **continua a poder ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho** e passa também a poder ser instituído por **acordos de grupo** celebrados mediante a aprovação, **em referendo**, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger.

Como funciona o novo banco de horas por acordo de grupo?

- O novo banco de horas por acordo de grupo é instituído através de um processo democrático baseado num **referendo** a convocar pelo empregador, que deve informar os **trabalhadores** da equipa, secção ou unidade económica a abranger, bem como **os seus representantes** (comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais existentes na empresa) e a **Autoridade para as Condições de Trabalho** sobre a sua realização.
- No caso das **empresas com menos de 10 trabalhadores ou quando o número de trabalhadores a abranger pelo projeto de regime de banco de horas for inferior a 10**, e **caso não existam representantes dos trabalhadores**, o referendo realiza-se em data indicada pela **Autoridade para as Condições de Trabalho**, após pedido nesse sentido por parte do empregador. Nestas situações, o referendo decorre sempre **sob supervisão de um representante da Autoridade para as Condições de Trabalho**, e pode ser acompanhada por dois representantes dos trabalhadores, **sendo o resultado do referendo apurado pela Autoridade para as Condições de Trabalho** e comunicado, por escrito, ao empregador.
- A aplicação do regime de banco de horas por acordo de grupo 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.
- Caso o referendo **não seja aprovado** por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger, o empregador só pode realizar novo referendo **um ano após o anterior**.
- Caso haja **alterações à composição da equipa, secção ou unidade económica** abrangida pelo regime de banco de horas por acordo de grupo posteriormente à realização do referendo, este continua a aplicar-se **desde que** os trabalhadores que permanecem sejam **pelo menos 65%** do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.
- Decorrido metade do período de aplicação do banco de horas por acordo de grupo, caso **pelo menos um terço dos trabalhadores** abrangidos solicite ao empregador a realização de **novo referendo** e o mesmo não seja aprovado por **pelo menos 65%** dos trabalhadores a abranger, a aplicação do regime de banco de horas **cessa no prazo de 60 dias** a contar da data da realização do novo referendo, o mesmo acontecendo se o empregador não realizar o novo referendo no prazo de 60 dias a contar da solicitação por parte dos trabalhadores.

O que vai acontecer aos bancos de horas por acordo individual atualmente em aplicação?

- Os bancos de horas instituídos por acordo individual **que já estejam atualmente em aplicação** por terem sido iniciados **antes da entrada em vigor da nova legislação**, cessam **no prazo máximo de um ano** a contar da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. A partir dessa data, **não pode existir qualquer banco de horas individual em funcionamento**.

PARTE III - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Perguntas frequentes sobre as alterações aos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho

Que matérias passam a ser contempladas pelo “princípio do tratamento mais favorável”?

- O **pagamento do trabalho suplementar** passa a estar incluído na lista de matérias cobertas pelo “princípio do tratamento mais favorável”. Este princípio refere-se à norma que estabelece quais as matérias da legislação laboral **que só podem ser alteradas** através de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho se este fixar critérios **mais favoráveis para o trabalhador** do que aqueles que decorrem do Código do Trabalho.
- Esta norma já se aplica a um conjunto alargado de matérias como, por exemplo, a igualdade e não discriminação, a proteção na parentalidade, o trabalho de menores, os limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal e a duração mínima dos períodos de repouso, que se mantêm, e **passa agora a aplicar-se também ao pagamento de trabalho suplementar**.
- Com esta alteração, os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho passam a só poder regular **desde que** disponham que o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo igual ou superior a 25% pela primeira hora ou fração desta e **igual ou superior a 37,5%** por hora ou fração subsequente, em dia útil, e com um acréscimo **igual ou superior a 50%** por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- Os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho **em vigor** que disponham em sentido contrário a esta nova regra **devem ser alterados** nas cláusulas referentes ao pagamento de trabalho suplementar na primeira revisão que ocorra nos **12 meses posteriores** à entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, sob pena de **nulidade** das referidas cláusulas.

Que matérias passam a transitar obrigatoriamente para os contratos individuais em caso de caducidade da convenção 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.

Quais as novas regras aplicáveis à denúncia de convenções coletivas?

- 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 que vai mudar no regime de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas?

- 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**.
- Sempre que o **Tribunal Arbitral** decidir favoravelmente sobre a existência de **condições que justifiquem o prolongamento das negociações**, a negociação da convenção coletiva denunciada será realizada no âmbito de um **procedimento de mediação**, podendo o Tribunal Arbitral fixar o **objeto da mediação** e sendo o Árbitro que presidiu ao Tribunal Arbitral responsável pelo processo de mediação.

O que vai mudar no regime de “adesão individual” a instrumento de regulamentação coletiva do trabalho?

- 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.

PARTE IV – DIREITOS DOS TRABALHADORES E CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS

Perguntas frequentes sobre as alterações aos direitos dos trabalhadores e contraordenações laborais

O que muda no direito à formação profissional?

- O número de horas de formação contínua a que cada trabalhador tem direito em cada ano é aumentado de 35 para **40 horas**.
- O Código do Trabalho prevê que as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador se transformam em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador, sendo que o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com antecedência mínima de 10 dias (o crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa ao fim de três anos a contar da data em que a mesma é constituída).

O que muda para os trabalhadores com doença oncológica?

- O Código do Trabalho passa a **prever expressamente** que os trabalhadores com doença oncológica, não obstante as especificidades inerentes à sua situação, **gozam dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores** no que toca ao acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreiras profissionais e condições de trabalho.
- O empregador passa a ter o **dever de adotar medidas adequadas** para que a pessoa com doença oncológica ativa em fase de tratamento **tenha acesso a um emprego e nele possa progredir** ou para que **tenha formação profissional**, devendo o **Estado** estimular e apoiar a ação do empregador na prossecução dos referidos objetivos.
- Os trabalhadores com doença oncológica ativa em fase de tratamento passam a ficar **dispensados** da prestação de trabalho em horário organizado de acordo com o regime de **adaptabilidade**, de banco de horas, de **horário concentrado** ou **entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte**, se este prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Há mudanças em algumas contraordenações laborais? Quais?

- **Sim.** É **agravada** a contraordenação laboral nos casos de **omissão do conteúdo obrigatório nos contratos de trabalho temporário** (de leve para grave), passando a constituir contraordenação laboral grave a falta de indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador.
- É também **agravada** a contraordenação **aplicável aos casos de aplicação de sanção disciplinar abusiva ao trabalhador** (de grave para muito grave), sendo que a tipificação das sanções consideradas abusivas passa a incluir situações relacionadas com o **assédio**.

PARTE V - CONTRIBUIÇÃO ADICIONAL POR ROTATIVIDADE EXCESSIVA

Perguntas frequentes sobre as alterações à contribuição adicional por rotatividade excessiva

O que se entende por Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva?

- É uma contribuição adicional aplicável às entidades empregadoras (pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade empresarial) que apresentem um peso anual de **contratação a termo resolutivo** superior ao respetivo indicador sectorial anual em vigor.

Como se calcula o indicador sectorial anual?

- A forma de cálculo do indicador sectorial anual será definida em **decreto regulamentar**.

Como se calcula o peso anual de contratação a termo?

- A forma de cálculo do peso anual de contratação a termo será definida em **decreto regulamentar**.

Qual a base de incidência contributiva a considerar?

- A base de incidência contributiva é 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.

Qual a taxa contributiva adicional a aplicar?

- A taxa tem **aplicação progressiva** com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média sectorial, **até ao máximo de 2%**, sendo a forma de progressão da taxa definida em **decreto regulamentar**.

Quando é efetuado o apuramento das entidades empregadoras com rotatividade excessiva?

- O apuramento é efetuado **oficiosamente** pela segurança social no **primeiro trimestre** do ano seguinte àquele a que respeita.
- A obrigação contributiva constitui-se no momento em que a instituição de segurança social competente **notifica** a entidade empregadora do valor da contribuição adicional e efetiva-se com o **pagamento**.

A partir de quando as entidades empregadoras são obrigadas ao pagamento da contribuição adicional?

- **No prazo de 30 dias** a contar da notificação que informa a entidade empregadora do valor da contribuição adicional excessiva, a qual é emitida pelos serviços da segurança social.
- **A primeira notificação para pagamento será efetuada em 2021.**

Quais as situações em que os trabalhadores não são considerados para efeitos de aplicação da contribuição adicional por rotatividade excessiva?

- Nas seguintes situações:
- Caso a contratação a termo resolutivo tenha sido celebrada 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**
- No caso de celebração de **contratos de trabalho de muito curta duração**, nos termos do disposto na legislação laboral.
- No caso em que o contrato é **obrigatoriamente celebrado a termo resolutivo por imposição legal, ou em virtude dos condicionamentos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador**, ou seja, nas situações em que pelo tipo de trabalho ou pela situação do trabalhador o contrato tenha de ser celebrado a termo resolutivo.

Quais as consequências das falsas declarações relativas ao tipo de contrato celebrado?

- A entidade empregadora fica sujeita a uma **contraordenação muito grave** se prestou falsas declarações relativas ao tipo de trabalho celebrado com o objetivo de ficar isenta da aplicação da contribuição adicional por rotatividade excessiva.

Qual o destino do valor arrecadado da contribuição adicional por rotatividade excessiva?

- A contribuição adicional destina-se à **proteção na eventualidade de desemprego**.