

NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

CONHEÇA AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

A Lei n.º 93/2019, que altera o Código do Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, foi publicada em Diário da República no passado dia 4 de setembro e entra em vigor, com algumas exceções, já no próximo dia 1 de outubro de 2019.

Mas, e então, o que muda neste (Novo) Código do Trabalho (doravante designado CT)? Vejamos, as principais alterações:

Período experimental (artigo 112.º CT)

O período experimental dos trabalhadores à procura do

primeiro emprego e desempregados de longa duração é alargado para 180 dias (antes 90 dias).

Formação contínua (artigo 131.º CT)

É aumentado o número de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito em cada ano, passando das anteriores 35 horas para 40 horas (ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano).

Contrato de trabalho a termo

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1.º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17.º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

MEMBRO ASSOCIADO DA
 ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE
 ADVOGADOS (AEA)

RIGOR E PROFISSIONALISMO,
 NA PROCURA DAS MELHORES
 SOLUÇÕES.

É eliminada a figura do Banco de horas individual, sendo que os ainda existentes deverão cessar até 1 de outubro de 2020.

resolutivo (artigo 140.º CT)
 O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora (novidade desta redação), deixando de se prever a possibilidade de se celebrar um contrato a termo com trabalhador à procura do primeiro emprego. Ainda, mantém-se a possibilidade de contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento da empresa, mas enquanto antes essa possibilidade estava limitada às empresas com menos de 750 trabalhadores, agora só se aplica àquelas com menos de 250 trabalhadores.

Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração (artigo 142.º CT)

Os contratos de trabalho de muito curta duração, em atividade sazonal agrícola ou para turismo passam a ter a duração máxima de 35 dias (antes 15 dias).

Duração de contrato de trabalho a termo (artigo 148.º CT)

Os contratos a termo passam a ter a duração máxima de 2 anos (antes 3 anos), com o limite de três renovações, desde que a duração total das renovações não exceda a do período inicial do contrato e os contratos a termo incerto passam a ter a duração máxima de 4 anos (antes 6 anos).

Duração de contrato de trabalho temporário (artigo 182.º CT)

Os contratos de trabalho temporário a termo certo que antes podiam ser renovados enquanto se mantivesse o motivo justificativo, estão agora sujeitos ao limite máximo de seis renovações.

Banco de horas (artigo 208.º CT)

É eliminada a figura do Banco de horas individual, sendo que os ainda existentes deverão cessar até 1 de outubro de 2020. Ainda, foi criado um novo banco de horas



grupal que apenas pode ser aplicado se aprovado, por referendo, por 65% dos trabalhadores a abranger. Nesse caso, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano.

Quanto ao Código dos Regimes Contributivos, a principal alteração é a **Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva**, que produz efeitos a 1 de janeiro de 2020. Assim, as empresas que recorram a mais contratos a termo resolutivo do que a média do setor em que se inserem devem pagar uma contribuição adicional para a Segurança Social por rotatividade excessiva.

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

MEMBRO ASSOCIADO DA
 ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE
 ADVOGADOS (AEA)

www.nfs-advogados.com

geral@nfs-advogados.com

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução dos casos concretos. O conteúdo desta Newsletter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para geral@nfs-advogados.com.