



**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO,  
AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

Matéria	O que muda?	Alertas
<b>Trabalho suplementar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusão do pagamento do trabalho suplementar no elenco de matérias que só poderão ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.</li> </ul>	
<b>Trabalhadores com doença oncológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O trabalhador com doença oncológica, a par dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica, é titular dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.</li> <li>O trabalhador com doença oncológica ativa em fase de tratamento pode ser dispensado da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, bem como de prestação de trabalho entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.</li> </ul>	
<b>Período experimental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento de 90 para 180 dias nos contratos por tempo indeterminado celebrados com trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;</li> <li>Exclusão ou redução do período experimental em caso de estágio profissional na mesma atividade e com o mesmo empregador.</li> </ul>	
<b>Formação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os trabalhadores passarão a ter direito a um mínimo de 40 horas de formação anual.</li> </ul>	
<b>Contratos de trabalho a termo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Alterações das situações excecionais de celebração de contrato de trabalho a termo certo:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>A contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego deixa de ser fundamento para a celebração de contrato a termo;</li> <li>A possibilidade de contratação a termo com fundamento em início de atividade de empresa ou estabelecimento é agora limitada a empresas com menos de 250 trabalhadores, durante os dois anos posteriores à verificação deste motivo.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A alteração prevê a possibilidade de contratação neste regime de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração.</li> <li>Aplicável aos contratos celebrados após 01.10.2019</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alargamento do âmbito e do período de duração dos contratos de trabalho de muito curta duração não sujeitos a forma escrita</b> Aplicável a contratos de trabalho para fazer face a acréscimo excepcional da atividade da empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural não passível de assegurar pela estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal agrícola ou realização de evento turístico, de duração não superior a 35 dias.</li> </ul>	<p>- Contratos não sujeitos a forma escrita, cabendo ao empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social:</p> <p>- Aplicável aos contratos celebrados após 01.10.2019</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diminuição dos limites máximos de duração:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) o limite máximo de duração dos contratos de trabalho a termo certo é agora de 2 (dois) anos; e</li> <li>(ii) o limite máximo de duração dos contratos de trabalho a termo incerto passa a ser 4 (quatro) anos.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Aplicável aos contratos celebrados após 01.10.2019</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Limitação à duração das renovações dos contratos de trabalho a termo certo:</b> Mantem-se a possibilidade de renovação dos contratos de trabalho a termo certo até 3 (três) vezes, contudo, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial de duração do contrato.</li> </ul>	<p>Aplicável aos contratos celebrados após 01.10.2019</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pagamento de compensação de caducidade:</b> A compensação em caso de caducidade passa a ser sempre devida, exceto se a caducidade ocorrer em virtude de declaração de vontade de fazer cessar o contrato por parte do trabalhador, nos termos previstos na lei.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alteração da possibilidade de afastamento de normas referentes a contratação a termo por instrumento de regulamentação coletiva:</b> O afastamento de normas por instrumento de regulação coletiva fica circunscrito ao elenco de situações que constituem necessidade temporária para efeitos de contratação a termo e às normas referentes à preferência na admissão.</li> </ul>	
<p><b>Contratos de Trabalho Temporário</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário:</b> Especifica-se que a identificação do motivo justificativo que fundamenta a celebração de contrato de trabalho temporário, para além de mencionar concretamente os factos que o integram deverá ter por base o motivo justificativo do recurso a trabalho temporário indicado no contrato de utilização de trabalho temporário.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cedência ilícita:</b> Nos casos de cedência de trabalhador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que se tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, passa a considerar-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Limites à renovação:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) enquanto se mantiver o motivo justificativo para a contratação neste regime, não poderão ocorrer mais de seis vezes renovações;</li> <li>(ii) não se encontram sujeitos a limite de renovações os contratos de trabalho temporário a termo certo celebrados para substituição de trabalhador ausente (sem que a sua ausência seja imputável ao empregador).</li> </ul> </li> </ul>	Aplicável aos contratos celebrados após 01.10.2019
<b>Banco de horas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminação do regime de banco de horas individual (os bancos de horas já instituídos por esta via cessam no prazo de um ano da data de entrada em vigor da presente lei);</li> <li>• Alterações ao regime de banco de horas grupal, que poderá ser implementado por via de um referendo aos trabalhadores.</li> </ul>	
<b>Sanções disciplinares abusivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusão, no elenco de sanções disciplinares abusivas, das sanções aplicadas ao trabalhador por ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.</li> </ul>	A aplicação de sanções abusivas passa a constituir contraordenação muito grave.
<b>Extinção de posto de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alargamento dos prazos de consulta/parecer e de solicitação de verificação dos requisitos por parte do serviço com competência inspetiva.</li> </ul>	
<b>Justa causa de resolução pelo trabalhador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A prática de assédio por parte da entidade empregadora ou por outros trabalhadores passa a constar do elenco de comportamentos passíveis de constituírem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador</li> </ul>	
<b>Convenção / Contratação coletiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Novas particularidades no regime de escolha de convenção coletiva ou decisão arbitral por parte do trabalhador;</li> <li>• Em caso de caducidade de convenção coletiva ou decisão arbitral, manter-se-ão, também, os respetivos efeitos, em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho;</li> <li>• As denúncias de convenção coletiva devem ser acompanhadas de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada;</li> <li>• Criação de novo regime de arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação;</li> <li>• Entre os motivos de caducidade de convenção coletiva, passa a constar a extinção da associação sindical ou da associação de empregadores outorgantes;</li> <li>• Manutenção de alguns dos efeitos de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão após a respectiva cessação.</li> </ul>	

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO,  
AO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL, APROVADO PELA LEI N.º  
110/2009, DE 16 DE SETEMBRO**

Matéria	O que muda?	Alertas
<b>Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicação de contribuição adicional às pessoas coletivas e às pessoas singulares com atividade empresarial que apresentem um número anual de contratações a termo resolutivo superior ao indicador setorial.</li> </ul>	Ainda que dependente de decreto regulamentar esta medida deverá entrar em vigor em 01.01.2020.

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI N.º 90/2019, DE 4 DE SETEMBRO,  
AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

Matéria	O que muda?	Alertas
<b>Novos direitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;</li> <li>• Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;</li> <li>• Licença para assistência a filho com doença oncológica.</li> </ul>	
<b>Licença parental inicial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aumento do período de duração</b>, nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Acréscimo do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias - em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto, para cuidados médicos especiais;</li> <li>(ii) Acréscimo de 30 dias – e, sendo o caso, de todo o período de internamento - nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Licença parental exclusiva do pai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aumento do período de gozo obrigatório</b>: de 15 para 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança;</li> <li>• <b>Diminuição do período de gozo opcional</b> em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe: de 10 para 5 dias úteis de licença.</li> </ul>	

<p><b>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou oncológica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alargamento do regime da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica em caso de filho com doença oncológica;</li> <li>• Possibilidade de prorrogação da licença até ao limite máximo de 6 (seis) anos, uma vez confirmada a necessidade de prolongamento da assistência por atestado médico;</li> <li>• Limite máximo de 6 (seis) anos não é aplicável em caso de filho com doença prolongada em estado terminal.</li> </ul>	
<p><b>Dispensas para consultas médica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusão das consultas de procriação medicamente assistida no elenco das consultas que não determinam perda de direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.</li> </ul>	
<p><b>Estatuto trabalhador-estudante – aproveitamento escolar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera-se ter tido aproveitamento escolar o trabalhador-estudante que não transite de ano ou não tenha aprovação em pelo menos metade das disciplinas, módulos ou unidades equivalentes nomeadamente por ter gozado licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.</li> </ul>	
<p><b>Denúncia do contrato durante o período experimental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obrigação de comunicação à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia durante o período experimental de contrato de trabalho celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental.</li> </ul>	<p>Esta norma entra em vigor no dia 04.10.2019.</p>
<p><b>Denúncia de contrato a termo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obrigação de comunicação à CITE com a antecedência mínima de 5 dias úteis relativamente à data de aviso prévio, em caso de denúncia de contrato a termo celebrado com trabalhadora grávida puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental</li> </ul>	
<p><b>Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proibição explícita de qualquer forma de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade pelos trabalhadores;</li> <li>• Proibição específica de discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.</li> </ul>	<p>Aparentemente esta norma entra em vigor no dia 09.09.2019.</p>
<p><b>Alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alteração do regime de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial em conformidade com as alterações ao Código do Trabalho.</li> </ul>	

\*\*\*\*

---

Esta Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não devendo a informação nela contida ser usada para qualquer outro fim ou reproduzida, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da SRS. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos: [marketing@srslegal.pt](mailto:marketing@srslegal.pt)