



# Alterações à Legislação Laboral – As novas limitações à contratação



Joana Brisson Lopes, Advogada no Departamento de Direito Laboral da SRS Advogados

ASPECTOS  
JURÍDICOS

Foram publicadas no passado dia 04/09 as Leis n.º 90/2019 e n.º 93/2019, que procedem à alteração do Código do Trabalho, do Código dos Regimes Contributivos e ainda de legislação regulamentar referente à proteção social.

Estes diplomas procederam a alterações de várias ordens, com vista a implementar também o que havia sido preconizado em sede de concertação social, em julho de 2018.

Verifica-se assim a alteração de normas referentes a aspetos vários da vida dos contratos de trabalho, contratação (a termo, temporária e de muito curta duração); período experimental; formação profissional; banco de horas; ampliação da tutela da parentalidade e de trabalhadores com doença oncológica; proteção contra situações de assédio; contratação coletiva e resolução de contrato de trabalho, que entram maioritariamente em vigor em 1 de outubro de 2019.

Pelo seu impacto direto na organização e procedimentos internos das empresas, destacamos neste artigo as principais alterações a ter em conta especificamente em sede de contratação.

## Período experimental:

- O período experimental de 180 dias é agora aplicável a contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração;
- Para efeitos de contagem de duração do período experimental passa a ser considerado também o período de estágio profissional.

**Contratação a termo – limitações à contratação, duração e renovação** (para contratos celebrados a partir de 1 de outubro):

- Redução da duração máxima dos contratos a termo certo de três para dois anos, incluindo as renovações cuja duração não deve exceder a duração do período inicial do contrato;
- Redução da duração máxima dos contratos a termo incerto de seis para quatro anos;
- Eliminação da possibilidade de contratação a termo por se tratar de: trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração;
- Possibilidade de contratação a termo de desempregados de muito longa duração;
- Possibilidade de contratação a termo no caso de início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento com menos de 250 trabalhadores (e já não 750), não podendo a duração do contrato exceder os dois anos subsequentes ao início do motivo justificativo.

De salientar que continua a ser possível proceder à renovação por três vezes dos contratos a termo; contudo, a duração conjunta das renovações não pode agora ultrapassar o período de duração inicial do contrato a termo.

Por exemplo, as renovações de um contrato a termo inicialmente celebrado por um período de seis meses não poderão ter uma duração total superior a seis meses, sob pena de se verificar a conversão do contrato em contrato sem termo. Assim, haverá que considerar que, sem prejuízo do limite máximo de duração em geral de dois anos, este contrato terá, na verdade, um limite máximo de duração em concreto de um ano.

Esta modificação afigura-se extremamente importante, impondo um controlo ainda mais apertado por parte dos empregadores à contratação a termo e suas renovações.

## Contribuição adicional por rotatividade excessiva

- Criação de uma taxa contributiva progressiva de 2%, que terá em conta a diferença entre o número anual da contratação a termo do empregador e a média do setor de atividade em que se integra e incidirá sobre o valor das remunerações base dos contratos a termo devidas no ano civil a que dizem respeito.
- O apuramento da taxa a aplicar será feito oficiosamente pelos serviços da Segurança Social no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que diz respeito.
- Ressalvamos ainda que esta medida depende de publicação de regulamentação e prevê-se que produza efeitos práticos em 2021.

## Trabalho temporário:

- Existe agora um limite máximo de seis renovações, exceto nos casos de contratação para substituição direta ou indireta de trabalhador ausente e que se encontre impedido de prestar trabalho (para contratos celebrados a partir de 1 de outubro);
- Em caso de não se ter verificado a celebração de contrato de trabalho entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário, considera-se que vigora um contrato de trabalho sem termo entre o trabalhador e a empresa utilizadora.

Esta alteração onera significativamente as empresas utilizadoras que, para sua defesa, deverão controlar a validade da contratação de trabalhadores temporários por parte das Empresas de Trabalho Temporário.