Nota Informativa- Conheça as **alterações ao Código de Trabalho!**

Em outubro de 2019 entrou em vigor a [**Lei nº 93/2019, de 4 de setembro**](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=), a qual veio introduzir alterações ao **Código de Trabalho**. As principais mudanças ocorrem essencialmente nos contratos de trabalho, na organização do tempo de trabalho, assim como nos direitos dos trabalhadores com doenças oncológicas. Alertamos, que estas alterações se referem aos contratos de trabalho celebrados a **partir de 1 de outubro** de 2019.

No quadro abaixo, seguem algumas destas alterações de acordo com os seguintes itens:

|  |  |
| --- | --- |
| **Contratos de trabalho a termo certo e incerto**  | “O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.”**Os contratos a termo certos passam** a ter a duração **máxima de 2 anos e um limite de 3 renovações;****Os contratos a termo incerto,** deixa de ser possível que tenham **duração superior a 4 anos;****Há a possibilidade de contratar um trabalhador em situação de desemprego de longa duração.** A contratação a termo, no caso do lançamento de uma nova atividade de duração incerta, **é agora limitada a empresas com menos de 250 trabalhadores,** durante os dois anos posteriores à verificação deste motivo.  |
| **Trabalho intermitente** | O artigo 157º do Código de Trabalho já previa que se numa empresa a atividade é exercida com uma intensidade variável ou de forma descontínua, as partes podem acordar que o trabalhador tem períodos de inatividade em que não trabalha, mas recebe 20% da retribuição base. A novidade é que a nova lei **diminui o período mínimo de trabalho** por ano, que passa a ter de ser igual ou superior a 5 meses (a tempo completo). Desses **5 meses de trabalho**, **3 têm de ser consecutivos.**O trabalhador com trabalho intermitente **passa a ter de informar** o empregador caso decida exercer outra atividade durante os períodos de inatividade, para que o valor pago pela 2ª empresa **abata aos 20% da compensação por inatividade paga pela 1ª empresa)** |
| **Trabalho temporário** | Os contratos temporários passam a estar limitados a um **máximo de 6 renovações.** Este limite não existe, caso se trate de uma substituição de um trabalhador doente ou em licença parental e outras situações análogas.Os contratos desta modalidade passam, ainda, a ter de incluir informação sobre o motivo que levou a empresa a recorrer a este trabalho temporário |
| **Trabalho de muito curta duração** | A duração máxima passa a ser de **35 dias**, mais 20 dias do que a lei anterior previa. A duração máxima acumulada de prestação de trabalho ao abrigo destes contratos mantém-se nos **70 dias**. Também são alargadas as situações em que pode ser celebrado este tipo de contrato, pois antes, só podiam aplicar-se às empresas do setor agrícola ou turístico. A partir de outubro, **o âmbito setorial foi alargado para outros setores**, desde que verifiquem situações de acréscimo excecional de atividade que não possa ser assegurado pela estrutura permanente da empresa.  |
| **Período Experimental** | 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 (DLD**); os estágios profissionais para determinado cargo, realizados na mesma empresa, passam a contar para o tempo de período experimental.  |
| **Banco de Horas** | Deixa de poder ser instituído um banco de horas por acordo individual entre o trabalhador e a empresa (os bancos de horas já instituídos **cessam a partir de1 de outubro 2020**). Alterações ao banco de horas grupal, que poderá ser implementado por via de um referendo aos trabalhadores. Podendo ser aplicável a uma equipa, secção ou unidade económica. No entanto, para avançar, deverá ser **aprovado** em referendo por, pelo menos, **65% dos trabalhadores abrangidos.** Se aprovado, o período normal de trabalho pode ser aumentado **até duas horas diárias**. Pode atingir as **50 horas semanais,** mas, no máximo, ter um acréscimo de **150 horas por ano**. O banco de horas grupal **cessa** se decorrido metade do período de aplicação, **1/3 dos trabalhadores abrangidos pedir novo referendo** e este não for aprovado ou não realizado no prazo de **60 dias após** o pedido. O banco de horas grupal **não é aplicável a trabalhador com filho menor de 3 anos** que não dê a sua concordância por escrito. Quando um projeto de banco de grupal é rejeitado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo **após 1 ano**. |
| **Horas de Formação**  | Os trabalhadores passarão a ter direito a um mínimo de **40 horas de formação anual.** |
| **Dispensa para doentes oncológicos** | Os trabalhadores com deficiência, doença crónica ou oncológica **passam a ter os mesmos direitos e deveres** dos restantes trabalhadores, no que diz respeito ao acesso ao emprego, formação, promoção ou carreira profissional, sem prejuízo da sua condição.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 horas e as 7 horas do dia seguinte, se o exercício da sua atividade condicionar a saúde e segurança no trabalho. |