



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 93/2019

de 4 de setembro

Sumário: Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede:

a) À décima quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, e 90/2019, de 4 de setembro;

b) À quarta alteração à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 119/2009, de 30 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;

c) À décima quinta alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, doravante designado Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, e alterado pela Lei n.º 119/2009, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30 de dezembro, pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 20/2012, de 14 de maio, 66-B/2012, de 31 de dezembro, 83-C/2013, de 31 de dezembro, 82-B/2014, de 31 de dezembro, 23/2015, de 17 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 93/2017, de 1 de agosto, pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro, e pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro;

d) À segunda alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 63.º, 85.º a 87.º, 112.º, 127.º, 131.º, 139.º, 140.º, 142.º, 148.º, 149.º, 159.º, 160.º, 173.º, 177.º, 181.º, 182.º, 185.º, 208.º-B, 331.º, 344.º, 370.º, 394.º, 447.º, 456.º, 497.º, 500.º, 501.º, 502.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

- 1 —
2 —



- 3 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
- l)
- m)
- n)
- 4 —
- 5 —

Artigo 63.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 — Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:
- a)
- b)
- c)
- d)
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Artigo 85.º

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

- 1 — O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos 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.
- 2 — O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e na sua readaptação profissional.
- 3 —



Artigo 86.º

Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 —

3 —

4 — Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses.

Artigo 87.º

**Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho
de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, é dispensado da prestação de trabalho se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a)

b)

2 —

3 —

Artigo 112.º

[...]

1 —

a)

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c)

2 —

3 —

4 — O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

5 —

6 —



Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Artigo 131.º

Formação contínua

1 —

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua 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.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Artigo 139.º

[...]

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º



Artigo 140.º

[...]

1 — 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.

- 2 —
3 —
4 —

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

- 5 —
6 —

Artigo 142.º

[...]

1 — O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

- 3 —

Artigo 148.º

[...]

1 — A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

- 2 —
3 —

4 — Na situação prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

5 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

6 — É incluída no cômputo do limite referido no n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Artigo 149.º

[...]

- 1 —
2 —



3 —

4 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

Artigo 159.º

[...]

1 —

2 — A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

3 — A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos.

4 —

Artigo 160.º

[...]

1 — Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.

2 — Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

3 — Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.

4 — (*Anterior n.º 2.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.

Artigo 173.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 —

7 —

Artigo 177.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —



5 — O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou não contiver qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1.

6 —
7 —

Artigo 181.º

[...]

1 —

a)

b) Motivo que justifica a 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 indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;

c)

d)

e)

f)

g)

h)

2 —

3 —

4 —

5 — Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º

[...]

1 —

2 — O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.

3 — Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado 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 análogas.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º

7 — (Anterior n.º 6.)

Artigo 185.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —



- 7 —
8 —
9 —
10 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.
11 —
12 —

Artigo 208.º-B

[...]

- 1 —
2 — O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.
3 — No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.
4 — Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:
a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º
5 — Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.
6 — Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.
7 — Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 % do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.
8 — A realização do referendo é regulada em legislação específica.
9 — Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
10 — A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.
11 — No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.
12 — Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.
13 — (Anterior n.º 3.)
14 — (Anterior n.º 4.)



Artigo 331.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- e) [Anterior alínea d).]
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Artigo 344.º

[...]

- 1 —
- 2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Artigo 370.º

[...]

- 1 — Nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
- 2 — Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.
- 3 —

Artigo 394.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;



- c)
- d)
- e)
- f)

- 3 —
- 4 —
- 5 —

Artigo 447.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

9 — Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 456.º

[...]

- 1 —
- 2 —

3 — A comunicação deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.

- 4 — (Anterior n.º 3.)
- 5 — (Anterior n.º 4.)
- 6 — (Anterior n.º 5.)
- 7 — (Anterior n.º 6.)
- 8 — (Anterior n.º 7.)

Artigo 497.º

[...]

1 — Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

2 — O trabalhador pode efetuar a escolha a que se refere o número anterior nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

3 — A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

4 — O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.



5 — O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no n.º 1 uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Artigo 500.º

[...]

1 —

2 — A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 — No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.

4 — (*Anterior n.º 2.*)

Artigo 501.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à 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, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

9 —

10 —

11 —

Artigo 502.º

[...]

1 — A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte:

a)

b) Por caducidade:

i) Nos termos do artigo 501.º;

ii) Decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º



7 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Havendo extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;

b) Havendo extinção ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.ºs 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;

c) Nas hipóteses previstas nas alíneas anteriores, manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover.

8 — O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo 501.º

Artigo 512.º

[...]

1 —

2 — Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 501.º-A, 508.º e 510.º

3 —

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem

O regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.»

Artigo 3.º

Alteração à Lei n.º 110/2009, 16 de setembro

Os artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

1 —

2 — A regulamentação das alíneas r), x) e aa) do n.º 2 do artigo 46.º e do artigo 55.º-A, ambos do Código, é precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 6.º

[...]

1 —

2 —



3 — O disposto nas alíneas r), x) e aa) do n.º 2 do artigo 46.º e o artigo 55.º-A, ambos do Código, só entram em vigor quando forem regulamentados.»

Artigo 4.º

Alteração ao Código dos Regimes Contributivos

O artigo 190.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 190.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

7 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, o Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), no âmbito da sua atribuição de assegurar o cumprimento das obrigações contributivas, pode celebrar acordos de regularização voluntária de dívida, nos termos definidos em decreto-lei, nos seguintes casos:

- a) Quando a dívida se reporte a períodos limitados e não se encontre participada para efeitos de execução fiscal;
- b) Nas situações de apuramento de contribuição de liquidação anual, quando o contribuinte, pela sua situação económica, não tenha capacidade de efetuar o pagamento de uma só vez.»

Artigo 5.º

Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

O artigo 1.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i) Referendo para a instituição de regime de banco de horas grupal.

2 — »



Artigo 6.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, os artigos 501.º-A e 515.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 501.º-A

Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação

1 — Qualquer das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevivência referido nos n.ºs 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação pelo árbitro presidente.

2 — A arbitragem referida no número anterior tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.

3 — A arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º

4 — O tribunal arbitral, caso entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo, determina a suspensão do período de sobrevivência por um prazo não superior a quatro meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto.

5 — Esta suspensão não conta para o cômputo do prazo previsto no n.º 5 do artigo anterior.

6 — A mediação referida no n.º 4 é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.

7 — A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.

8 — O mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.

9 — É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º, com as necessárias adaptações.

10 — É aplicável, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo, o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações.

Artigo 515.º-A

Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão

Em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º»

Artigo 7.º

Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos

É aditado ao Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, o artigo 55.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 55.º-A

Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva

1 — Às pessoas coletivas e às pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor, é aplicada uma contribuição adicional por rotatividade excessiva.



2 — O indicador setorial anual consta de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social, publicada no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.

3 — O apuramento das entidades empregadoras que se encontram nas condições previstas no n.º 1 e da respetiva obrigação contributiva é efetuado oficiosamente no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita.

4 — A obrigação contributiva prevista no número anterior constitui-se no momento em que a instituição de segurança social competente notifica a entidade empregadora do valor da contribuição adicional por rotatividade excessiva e efetiva-se com o seu pagamento.

5 — Constitui base de incidência contributiva o valor total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, relativas aos contratos a termo resolutivo, devidas no ano civil a que o apuramento respeita.

6 — A taxa contributiva adicional, da responsabilidade da entidade empregadora, tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2 %, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

7 — O pagamento da contribuição deve ser efetuado no prazo de 30 dias a contar da notificação, sem prejuízo da celebração de acordo de regularização voluntária de dívida, nos termos da alínea b) do n.º 7 do artigo 190.º

8 — O disposto no presente artigo não se aplica:

a) Aos contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para:

- i) Substituição de trabalhador que se encontre no gozo de licença de parentalidade;
- ii) Substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias.

b) Aos contratos de trabalho de muito curta duração celebrados nos termos do disposto na legislação laboral.

9 — O disposto no presente artigo não se aplica ainda aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

10 — Constituem contraordenação muito grave as falsas declarações sobre o tipo de contrato de trabalho celebrado, com o intuito de isentar a entidade empregadora da obrigação contributiva prevista no presente artigo.

11 — Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior é notificado o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

12 — São definidos por decreto regulamentar os conceitos e os procedimentos necessários à implementação e à execução do presente artigo.

13 — A contribuição adicional prevista no presente artigo destina-se à proteção na eventualidade de desemprego.»

Artigo 8.º

Aditamento à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

São aditados à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, os artigos 32.º-A e 32.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 32.º-A

Convocação, informações e questão a referendar

1 — O referendo para a instituição ou cessação de um regime de banco de horas grupal, a que se referem os n.ºs 2 e seguintes do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, é convocado pelo empregador com a antecedência mínima de 20 dias, com ampla publicidade, o qual deve informar



os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores a abranger sobre o projeto do regime de banco de horas, e a data, hora e local do referendo, devendo simultaneamente remeter cópia da convocatória ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores, as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais existentes na empresa, pela ordem de precedência indicada.

3 — Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos pelo regime de banco de horas grupal, estes podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da informação referida no n.º 1, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o regime abranja até cinco ou mais trabalhadores.

Artigo 32.º-B

Procedimento em caso de microempresa

1 — Tratando-se de microempresa, ou se o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas for inferior a 10, o empregador, caso não existam representantes dos trabalhadores, deve, juntamente com a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral territorialmente competente a designação de uma data para a realização do referendo.

2 — O serviço a que se refere o número anterior notifica o empregador, nos 10 dias úteis a contar da receção do requerimento, da data e do horário para a realização do referendo.

3 — Se no prazo de 90 dias o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral não marcar data para o referendo, a entidade patronal pode proceder à sua marcação, comunicando-a ao serviço inspetivo para o mesmo proceder à competente supervisão.

4 — O empregador comunica aos trabalhadores a abranger, por escrito, a data, horário e local do referendo, com a antecedência de 20 dias.

5 — A votação decorre sob supervisão de um representante do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, e pode ser acompanhada por dois representantes dos trabalhadores.

6 — Terminada a votação, o representante do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral procede ao apuramento do resultado do referendo e comunica-o imediatamente ao empregador, por escrito.

7 — O empregador publicita o resultado do referendo nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho, comunica-o aos representantes dos trabalhadores, e, caso o regime de banco de horas tenha sido aprovado, designa o dia em que se inicia a sua aplicação, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.»

Artigo 9.º

Alteração sistemática à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

São introduzidas as seguintes alterações sistemáticas à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro:

a) É aditado o capítulo IX, com a epígrafe «Referendo para a instituição de regime de banco de horas grupal», que integra os artigos 32.º-A a 32.º-B;

b) O atual capítulo IX passa a capítulo X.

Artigo 10.º

Norma revogatória

São revogados:

a) A alínea d) do n.º 2 do artigo 143.º, o artigo 208.º-A e o n.º 3 do artigo 268.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;



b) O artigo 55.º, o n.º 3 do artigo 58.º, o n.º 3 do artigo 69.º, o n.º 2 do artigo 73.º, o n.º 2 do artigo 79.º, o n.º 2 do artigo 83.º, o n.º 2 do artigo 83.º-D, o n.º 3 do artigo 88.º, o n.º 5 do artigo 91.º, o n.º 3 do artigo 91.º-C, o n.º 2 do artigo 107.º, o n.º 2 do artigo 109.º, o n.º 3 do artigo 121.º e o n.º 3 do artigo 127.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

Artigo 11.º

Aplicação no tempo

1 — Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

2 — As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

3 — O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 — O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

5 — O regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei.

Artigo 12.º

Avaliação de impactos

1 — A aplicação da presente lei e os seus efeitos são objeto de avaliação pelo Governo decorridos 24 meses da sua entrada em vigor.

2 — Para efeitos da avaliação prevista no número anterior, são ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

3 — O Governo apresenta à Assembleia da República o relatório com as conclusões da avaliação referida no n.º 1.

Artigo 13.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1 — A presente lei entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O artigo 501.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.

3 — O artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com a redação dada pela presente lei, produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2020.

Aprovada em 19 de julho de 2019.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 19 de agosto de 2019.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 22 de agosto de 2019.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

112545412