



No passado dia 01/10/2019 entraram em vigor as alterações feitas ao Código de Trabalho, nomeadamente operadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

Em síntese, estas alterações incluem os fundamentos para os chamados contratos a termo, deixando, de ser possível a contratação nesta modalidade de jovens à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, apenas sendo possível relativamente a desempregados de muito longa duração, isto é, desempregados há 25 meses ou mais ou com 45 ou mais anos, a par de ter sido igualmente limitada a possibilidade de início de laboração ou por ocasião de abertura de novo estabelecimento ou lançamento de nova atividade, circunstâncias nas quais também não é mais possível proceder à celebração de contratos a termo. Na realidade, apenas poderão recorrer a esta modalidade de contratação, neste domínio, quando esteja em causa o lançamento de nova atividade de duração incerta, no início do funcionamento de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos (ou seja: os contratos só poderão vigorar durante o período de 2 anos subsequentes ao início de atividade ou de laboração do estabelecimento).

Para mais, a duração dos contratos a termo certo no máximo passará a ser de 2 anos e no caso dos contratos a termo incerto 4 anos, podendo os novos contratos a termo ser renovados 3 vezes, mas conquanto a duração total das renovações não exceda a do período inicial do contrato.

igualmente, com as novas regras a contratação coletiva deixa de poder anular várias regras gerais do Código de trabalho, como até tais alterações legislativas ocorria, designadamente podendo aquela prever regras próprias em todas as matérias relativas ao contrato a termo com exceção das regras relativas ao primeiro emprego e à duração dos contratos. o que, deste modo deixou de acontecer.

Deve-se fazer notar que tais regras novas não se aplicam aos contratos a termo celebrados antes da entrada em vigor das novas regras, portanto, ajustados até 30/09/2019.



Por último, encontra-se prevista uma taxa progressiva até ao máximo de 2% aplicável às empresas que contratam a termo mais do que a média de cada sector, denominada precisamente como «contribuição adicional por rotatividade excessiva», a qual só entrará em vigor em 01/01/2022, para além de depender de uma regulamentação que irá determinar a referência para o ano seguinte (somente em 2021 é que esta será efetivamente paga).

Por outro lado, foi lançado pelo Governo mais um programa de apoio ao emprego denominado **CONVERTE +**. Em síntese, esta medida consiste num apoio financeiro de carácter transitório concedido às empresas que convertam contratos de trabalho a termo (certo ou incerto) em contratos sem termo, designadamente todos os contratos deste tipo referentes a Portugal continental que se mostrem convertidos a partir de 21/09/2019 e que tenham sido celebrados em data anterior ao período de candidatura (contratos de trabalho a termo celebrados até 19/09/2019). A par destes são ainda elegíveis as conversões de contratos de trabalho a termo apoiados pela medida contrato-emprego ainda que ocorridas antes de 21/09/2019.

Todas e quaisquer entidade empregadora – singular ou coletiva, desde que de D. Privado pode candidatar-se, incluindo empresas em regime de PER e semelhantes, correspondendo o apoio financeiro em questão a 4 vezes a remuneração base mensal prevista no contrato de trabalho sem termo até ao limite de 7 vezes a IAS (fixada em 2019, em € 435,76), tendo, portanto, como limite máximo o valor de € 3.050,32. Em todo o caso, este apoio pode ser majorado, mediante determinadas regras e limites legalmente estabelecidos, de todo o modo podendo tais majorações perfazer um máximo total acrescido de € 4.575,48.

O pagamento do apoio é efetuado em três prestações (50%; 25% + 25%), constituindo requisito central que a empresa mantenha o contrato sem termo por um período mínimo de 24 meses, para além de dever respeitar as convenções coletivas, caso existam.

Por fim, a candidatura é efetuada mediante submissão eletrónica junto da página www.iefp.pt.