

**LABORAL**

Alterações ao Código do Trabalho

Foi hoje publicada no Diário da República a Lei nº 93/2019 que altera, entre outros diplomas com incidência no domínio laboral, o Código do Trabalho.

As alterações introduzidas pela nova lei, sem prejuízo de algumas regras específicas nela contidas em matéria de aplicação no tempo, algumas das quais infra serão referidas, entram em vigor no próximo dia 1 de outubro.

Entre as muitas “novidades” que esta lei introduz, destaca-se a importante restrição à utilização dos contratos a termo e ao trabalho temporário, traduzida, designadamente, na redução dos limites temporais e dos motivos que admitem o recurso àquelas modalidades de contratação.

Assim, é eliminada a possibilidade de contratação a termo fundamentada em contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração. Passa agora a ser apenas possível a contratação a termo de desempregados de muito longa duração, ou seja, desempregados há 25 meses ou mais e com 45 ou mais anos

É, ainda, limitada a possibilidade de contratar a termo por motivos de início de laboração ou por ocasião de abertura de novo estabelecimento ou lançamento de nova atividade. Doravante, apenas é admissível podem recorrer a este motivo as Empresas que tenham menos de 250 trabalhadores. Esclarece-se, ainda, que, nestes casos, os contratos só podem vigorar durante o período de dois anos subsequentes ao início de atividade ou de laboração do estabelecimento.

Mas nem só nos motivos justificativos se sentem as restrições à contratação a termo. A sua duração passa a ter um limite máximo de dois anos para os contratos a termo certo e de quatro anos para os contratos a termo incerto. Mantém-se o limite máximo de três renovações. Porém, a duração total destas renovações não pode exceder a duração do período inicial do contrato. Esta será uma das novas perspetivas a que as Empresas terão de se adaptar, tendo em conta a cisão com o regime anterior, em que as partes podiam estipular livremente a duração das renovações, desde que não excedessem o limite máximo.

Realce-se, ainda, a introdução de uma nova norma que impossibilita o afastamento das normas do Código do Trabalho relativas à contratação de trabalhadores a termo por parte de instrumentos de regulamentação coletiva. Trata-se de uma importante limitação à autorregulação do mercado laboral, através da qual se elimina a possibilidade de existirem regimes mais adequados de contratação a termo para setores de atividade específicos.

"Esta lei destaca a importante restrição à utilização dos contratos a termo e ao trabalho temporário."

De notar que os contratos a termo celebrados antes da entrada em vigor da lei, ficam excluídos destas alterações - seja quanto aos motivos que justificam a sua admissibilidade, seja quanto à duração e renovações possíveis - as quais são apenas aplicáveis aos novos contratos.

Também o regime do trabalho temporário é alvo de alterações. Se antes não eram previstos limites às renovações dos contratos de trabalho temporários a termo certo, a nova redação do Código do Trabalho apresenta um limite de seis renovações a estes contratos, enquanto se mantenha o motivo justificativo que levou ao recurso a este tipo de contratação. Exceção a esta regra será a substituição direta ou indireta de trabalhadores ausentes, que não apresentará limitações à renovação.

Quanto à duração máxima, mantém-se os dois anos para a generalidade dos contratos e os prazos máximos de duração específicos para os casos de vacatura de posto de trabalho ou de acréscimo excepcional de atividade da empresa, de 6 e 12 meses, respetivamente.

A par destas mudanças, também o regime dos contratos sem termo é alterado. O período experimental de 180 dias que antes contemplava apenas trabalhadores com cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, passa a abranger trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Afastados da contratação a termo, o legislador procura, com esta medida, privilegiar a contratação sem termo destes trabalhadores e a sua inserção no mercado de trabalho. Como salvaguarda do empregador, estabelece-se a previsão de seis meses de período experimental após o qual, não existindo interesse na manutenção do vínculo laboral, o contrato poderá cessar sem invocação de justa causa e, consoante os casos, sem aviso prévio.

Duas outras novidades respeitam, por um lado, à eliminação da possibilidade de serem adotados novos regimes de banco de horas individuais e à previsão de que os regimes de bancos de horas individuais que estejam em aplicação antes da entrada em vigor da nova lei (1 de outubro de 2019) terão de cessar até ao dia 30 de setembro de 2020

Por outro lado, a par da eliminação do banco de horas individual, é introduzida uma nova modalidade de banco de horas grupal, passando a ser possível a aplicação deste regime sem ser necessária a previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Através de adoção de um procedimento específico que inclui uma votação secreta (com pelo menos 65% de votos favoráveis) de trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger, de 65%, passa a ser possível a aplicação do regime de banco de horas a todos os trabalhadores pelo período máximo de quatro anos, após o que se deve renovar o processo.

Finalmente, com o mesmo diploma legal, é introduzida uma alteração ao Código dos Regimes Contributivos, criando uma contribuição adicional para as Empresas por rotatividade excessiva. Esta contribuição, cuja taxa é progressiva, podendo ir até ao limite de 2% do valor total das remunerações base relativas a contratos a termo em vigência na Empresa no ano civil do apuramento. A implementação desta medida depende da publicação de uma portaria do Governo, no primeiro trimestre de cada ano civil, com a definição de um indicador setorial, não sendo claro como tal indicador será apurado.

"Os contratos a termo celebrados antes da entrada em vigor da lei, ficam excluídos destas alterações."