

Código do Trabalho. Saiba o que muda a partir de hoje



SÓNIA PERES PINTO
01/10/2019 09:47

© Francisco Soares



O alargamento do período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e a redução da duração dos contratos a termo são algumas das alterações levadas a cabo e que também provocaram maior polémica.

A partir de hoje entram em vigor as novas regras do Código do Trabalho; no entanto, aplicam-se apenas aos contratos celebrados a partir do dia 1 de outubro. Uma das grandes alterações diz respeito à duração máxima dos contratos a termo. Também o período experimental vai sofrer profundas alterações.

Contactado pelo i, o advogado Carlos Pinto Abreu admite que nem todas as alterações beneficiam o trabalhador, mas reconhece que há casos em que há vantagens. E dá como exemplo o contrato de trabalho de muito curta duração, que pode agora ser celebrado para fazer face a um acréscimo excepcional e substancial de atividade de empresas cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural que não sejam passíveis de assegurar pela sua estrutura permanente. Já em relação à alteração ao período experimental, Carlos Pinto Abreu garante que esta medida “traz equilíbrio pelo facto de se encontrar agora consagrado que o período de estágio profissional realizado anteriormente para a mesma entidade empregadora reduz ou exclui o período experimental do contrato de trabalho celebrado pós-estágio”.

Carlos Pinto Abreu lembra ainda que a procura do primeiro emprego e o desemprego de longa duração deixam de ser motivos justificativos para a contratação a termo. “Apenas será permitida em caso de desemprego de muita longa duração” (a definir em legislação própria)”, diz ao i.

Também Hugo Martins Braz, advogado especialista em direito laboral e sócio da Valadas Coriel & Associados lembra que os contratos de trabalho a termo em Portugal representam uma percentagem elevada. “No entanto, sem prejuízo da bondade de algumas das medidas, parece-nos que as mesmas tentam atacar os efeitos ao invés das causas. Com efeito tenta-se, pela força da lei, impor a diminuição da contratação a termo sem preocupação em entender os reais motivos para a existência de tantos contratos desta natureza. Tememos que, enquanto assim for, os resultados práticos serão escassos”, diz ao i.

O advogado critica também as alterações que foram feitas ao banco de horas. “É uma péssima medida com impacto direto na flexibilidade das empresas e na gestão das relações de trabalho. A experiência diz-nos que sucessivas alterações legislativas são muitas vezes votadas ao insucesso por não serem acompanhadas de uma mudança de mentalidades. Ora, no caso do banco de horas individual, houve um bom acolhimento pelas empresas e, em alguns setores de atividade, pelos próprios trabalhadores, com reflexos claros na flexibilização horária, na gestão das empresas e na conciliação da vida pessoal e laboral. Para mais, a alternativa ora criada parece-nos de difícil execução prática, no seio das empresas, representando assim um verdadeiro retrocesso”, refere.

Duração de contratos

A partir de agora, a duração máxima acumulada do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, baixa de três para dois anos, enquanto a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto baixa de seis para quatro anos.

Também as renovações dos contratos de trabalho a termo certo passam a não poder exceder a duração do contrato inicial. Por exemplo, para um contrato de trabalho a termo com duração de nove meses continuam a poder ser feitas, no máximo, três renovações, mas estas, no total, não podem perfazer mais do que os nove meses, isto é, a duração do contrato inicialmente celebrado.

Já os contratos de muita curta duração passam a ter um máximo de 35 dias (em vez de 15), mantendo-se a duração máxima acumulada de 70 dias por ano. Mas as novidades não ficam por aqui. Se, até entrarem em vigor estas alterações, apenas o setor agrícola e o turismo podiam beneficiar deste tipo de contratações, a partir de agora, este tipo de contratos passam a ser alargados a todos os setores.

Período experimental

Também neste caso se assiste a alterações. O período experimental passa de 90 para 180 dias para os contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração. Até agora, os 180 dias eram apenas aplicáveis aos trabalhadores com cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressupunham uma especial qualificação. No entanto, mantém-se o período experimental de 240 dias para os cargos de direção ou superiores.

É de referir que os estágios passam a contar para o período experimental desde que sejam realizados para a mesma atividade e no mesmo empregador. Isto significa que, se um trabalhador à procura do primeiro emprego fizer um estágio de seis meses e a seguir for contratado pela mesma entidade empregadora, o período experimental de 180 dias já está esgotado.

Trabalho temporário

É introduzido um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário celebrado a termo certo, o que não existia até agora. Esta regra não se aplica em casos de substituição de trabalhador ausente sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, como situações de doença, acidente, licenças parentais e outras equiparáveis.

No entanto, se houver irregularidades no contrato de utilização (celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora), a empresa de trabalho temporário passa a ser obrigada a integrar o trabalhador em regime de contrato sem termo.

Motivos de contratação vs. formação profissional

Com a entrada em vigor das novas regras mantém-se a possibilidade de contratar a termo quando em causa está o início de funcionamento de empresa ou estabelecimento. Mas essa possibilidade fica restrita às micro, pequenas e médias empresas (PME), ou seja, empresas com menos de 250 trabalhadores, contra a anterior possibilidade de empresas com menos de 750 trabalhadores.

Já o número de horas de formação a que cada trabalhador tem direito anualmente é aumentado de 35 para 40 horas.

Banco de horas

Ao contrário do que acontecia até aqui, este regime deixa de poder ser implementado por acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora, mantendo-se a possibilidade de ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e também por acordos de grupo celebrados mediante a aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger.

Com as novas regras está prevista a realização de um referendo a convocar pelo empregador, que deve informar os trabalhadores abrangidos, os seus representantes (comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre o mesmo.

O banco de horas é válido para todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade a abranger desde que aprovado por 65% dos trabalhadores.

No caso das empresas com menos de dez trabalhadores ou quando o número de trabalhadores a abranger for inferior a dez, e caso não existam representantes dos trabalhadores, o referendo realiza-se em data indicada pela ACT, após pedido por parte do empregador.

Fiscalização

Apesar da entrada em vigor das novas medidas, os partidos de esquerda deram entrada com um pedido de fiscalização sucessiva no Tribunal Constitucional. Em causa estão várias matérias “relativas ao alargamento do período experimental e à generalização e facilitação do recurso aos contratos de muito curta duração, bem como da caducidade da contratação coletiva”.

As alterações foram aprovadas no Parlamento, em votação final global, em julho, apenas com os votos favoráveis do PS e a abstenção do PSD e do CDS-PP, enquanto os restantes grupos parlamentares votaram contra as medidas. O Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa, promulgou os diplomas.

Também a Associação Portuguesa de Contact Centers (APCC) já veio garantir que as novas regras vão ter “um impacto muito significativo em muitos dos agentes económicos do setor”. Ana Gonçalves, secretária-geral da associação, dá como exemplo os contratos a termo certo em que se estabelece que a soma das renovações deixa de poder exceder o tempo do primeiro contrato, ao contrário do que acontecia até aqui. Isto significa que, por exemplo, num contrato de trabalho a termo com a duração de seis meses, o conjunto das renovações não pode ser superior a um semestre, ou seja, à duração do contrato inicial.