Código do Trabalho: Quais são as principais alterações?

As novas alterações ao Código do Trabalho visam essencialmente combater a incidência excessiva de relações laborais precárias e reforçar a estabilidade e a segurança laboral.

A redução da precariedade e a consequente criação de um mercado inclusivo gerador de novas oportunidades estão na mira das alterações Código do Trabalho recentemente promulgadas.

De entre as principais novidades destacam-se as seguintes:

- Redução dos prazos de duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo e dos contratos de trabalho a termo incerto, respetivamente de três para dois anos e de seis para quatro anos;

- Criação de nova regra que impõem que a duração total das renovações dos contratos a termo certo não pode exceder a duração inicial do contrato, pelo que a soma das renovações não pode contemplar um prazo mais longo do que o previsto no contrato inicial;

- Eliminação da possibilidade de contratar jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração em regime de contrato de trabalho a termo;

- Limitação da possibilidade de contratação a termo no caso de lançamento de novas atividades de duração incerta ou da abertura de novos estabelecimentos às empresas com menos de 250 trabalhadores. A duração máxima de destes contratos está limitada ao período de dois anos a contar do lançamento de nova atividade ou do início de funcionamento da empresa;

- Eliminação da possibilidade de as convenções coletivas alterar o regime legal da contratação a termo, vedando nomeadamente a criação de motivos adicionais para a contratação a termo que não correspondam à satisfação de necessidade temporária da empresa;

- Clarificação de que os trabalhadores mantêm o direito à compensação por caducidade do contrato a termo mesmo no caso de as partes acordarem que o contrato não está sujeito a renovação;

- Criação de uma contribuição adicional para a Segurança Social aplicável às empresas que revelem rotatividade excessiva e que apresentarem no ano anterior ao do apuramento níveis de contratação não permanente acima da respetiva média setorial;

- Fixação em 180 dias do período experimental de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração;

- Aumento do número mínimo de horas de formação de 35 para 40 horas;

Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

- Implementação de limite de seis renovações para contratos de trabalho temporários, restringindo as situações em que a norma pode ser afastada, nomeadamente, a casos de doença, acidente e licenças parentais;

- Reforço da equidade entre trabalhadores temporários e demais trabalhadores, através da eliminação do prazo de 60 dias, atualmente previsto, de aplicação das normas das convenções coletivas aos trabalhadores temporários;

- Promoção de maior transparência no recurso ao trabalho temporário, nomeadamente tornando obrigatória a prestação de informação ao trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa utilizadora e a de trabalho temporário;

- Eliminação do banco de horas individual, conferindo-se um prazo de 1 ano de validade para os atualmente em vigor;

- Criação de uma nova modalidade de banco de horas grupal que pode ser implementada mediante referendo de pelo menos 65% dos trabalhadores abrangidos;

- Implementação de obrigatoriedade da denúncia de convenção coletiva ser acompanhada de fundamentação, devendo ser comunicada perante o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral;

- Possibilidade de qualquer das partes, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevigência da convenção coletiva, recorrer à arbitragem, tendo em vista a suspensão por período não inferior a quatro meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade sérias de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva; e

- Alargamento de matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva.

Tendo sido promulgada, e aguardando agora a publicação, a nova Lei entrará em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação. No entanto, a eficácia da nova norma relativa à arbitragem para a suspensão do período de vigência e mediação fica condicionada à entrada em vigor de legislação específica que proceda à regulação do novo procedimento de arbitragem.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

© Macedo Vitorino & Associados