



Uma força que ninguém conseguiu parar. Só a Grécia.

[Ver série](#)

O que deve saber sobre as principais alterações ao Código do Trabalho propostas pelo Governo

4 jul 2018 07:43

[MadreMedia / Lusa](#)

A proposta do Governo sobre alterações ao Código do Trabalho, que prevê medidas como a redução da duração máxima dos contratos a termo ou o alargamento do período experimental, é discutida sexta-feira no parlamento.



As medidas apresentadas pelo Governo mereceram o acordo das quatro confederações patronais - CIP, CCP, CAP e CTP - e da UGT na Concertação Social e a reaprovação da CGTP. Já no parlamento, os partidos da esquerda contestam algumas alterações, como o alargamento do período experimental.

Eis as principais alterações ao Código do Trabalho propostas pelo Governo:

Duração máxima dos contratos a termo reduzida para dois anos

Segundo a proposta do Governo, a duração máxima dos contratos a prazo, atualmente de três anos com a possibilidade de três renovações, vai passar a ser de dois anos. Já o número de renovações mantém-se, mas não poderão ser superiores à duração do primeiro contrato.

Também a duração máxima dos contratos a termo incerto será reduzida dos atuais 6 anos para 4 anos.

Motivos para contratar a termo sofrem alterações

Tal como constava do Programa do Governo, a lei laboral deixa de prever a possibilidade de contratar a prazo jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. Porém, admite-se a contratação a prazo de desempregados de muito longa duração, ou seja, sem emprego há mais de dois anos.

Passa ainda a ser permitida a contratação a prazo para as novas empresas e estabelecimentos que tenham até 250 trabalhadores, em vez dos atuais 750.

Fica ainda afastada a possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal da contratação a termo.

Limites ao número de renovações nos contratos temporários

Os contratos de trabalho temporário terão um limite de seis renovações (atualmente inexistente na lei), exceto quando o contrato seja celebrado para substituição de trabalhador ausente ou temporariamente impedido de trabalhar.

As empresas passam a ser obrigadas a informar o trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração do contrato entre a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário. Se as regras não forem cumpridas, a empresa utilizadora fica obrigada a integrar o trabalhador com contrato sem termo.

Período experimental alargado para 180 dias

O Governo propõe alargar o período experimental dos contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração para 180 dias.

Atualmente, o Código do Trabalho estabelece que a duração do período experimental é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, limitando o prazo de 180 dias apenas a cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.

O período de estágio profissional anterior à celebração do contrato vai contar para efeitos de período experimental.

Esta não é a primeira vez que Vieira da Silva propõe alargar o período experimental, mas a medida proposta na altura durante o Governo de José Sócrates, com Vieira da Silva à frente do Ministério do Trabalho, foi 'chumbada' pelo Tribunal Constitucional e acabou por cair.

Contratos de muito curta duração serão alargados

A duração máxima dos contratos de muito curta duração será alargada de 15 dias para 35 dias e este tipo de contratação passa a ser possível nos setores com atividade sazonal ou cujo ciclo anual de atividade apresente irregularidades de natureza estrutural ou de mercado.

Ou seja, os contratos de muito curta duração passam a ser possíveis sempre que haja um “acréscimo excepcional e substancial da atividade da empresa” em vários setores, nomeadamente no agrícola ou no turismo, ficando preservada a duração máxima anual de 70 dias com o mesmo empregador.

Banco de horas individual acaba, mas avançam os de grupo

A proposta do Governo prevê a eliminação do banco de horas individual, mas estabelece que os bancos de horas já instituídos por esta via mantêm-se durante um ano após a entrada em vigor das novas regras, permitindo assim um período de adaptação às empresas.

Os bancos de horas ficam reservados para a negociação coletiva ou para acordos de grupo.

O novo regime de banco de horas através de acordos de grupo será aplicado caso haja aprovação de 65% dos trabalhadores após consulta por voto secreto. Será possível através desta modalidade aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias com um limite de 50 horas semanais e 150 horas por ano.

Caso o número de trabalhadores seja inferior a 10, e na ausência de representante dos trabalhadores, será previsto um regime especial de consulta sob supervisão da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Horas extra só podem ser alteradas para melhor

O princípio do tratamento mais favorável será alargado, passando a incluir o trabalho suplementar. Ou seja, o núcleo de matérias do Código do Trabalho que podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva desde que mais favoráveis para o trabalhador passa a integrar o pagamento do trabalho extraordinário.

A proposta alarga ainda o núcleo de matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva, através da inclusão dos regimes de parentalidade e segurança e saúde no trabalho.

Denúncias das convenções coletivas têm de ser fundamentadas

No âmbito da negociação coletiva, a proposta estabelece ainda que as denúncias das convenções devem ser acompanhadas de fundamentação quando em causa estão motivos de ordem económica, estrutural ou desajustamentos do regime da convenção denunciada.

Passa ainda a poder ser requerida por qualquer uma das partes a um tribunal arbitral, que funcionará no Conselho Económico e Social (CES), a suspensão temporária do prazo de

sobrevigência da convenção (o prazo que vai da denúncia até à extinção do contrato), até um máximo de quatro meses.

O Governo optou, assim, por manter a norma da caducidade das convenções coletivas, ao contrário do que exigiam a CGTP, o PCP e o Bloco de Esquerda.

Taxa de rotatividade até 2% sobre empresas

A proposta do Governo prevê a aplicação de uma taxa anual até 2% para a Segurança Social sobre as empresas que abusem dos contratos a termo.

A taxa será aplicada sobre a massa salarial dos trabalhadores com contratos a termo, sendo progressiva até 2% e terá em conta a média dos contratos a prazo em cada setor de atividade.

A taxa será aplicada quando as empresas ultrapassarem a média de contratos a termo prevista em cada setor, prevendo-se o primeiro pagamento da nova taxa no final de 2019.

As médias setoriais que servem de base para calcular a taxa sobre os contratos a prazo são ajustadas anualmente e será reavaliada a necessidade de manter ou não a taxa. Além disso, não contam para a média as contratações a prazo que não sejam da responsabilidade do empregador, como é o caso de substituições de baixa por doença ou licença parental, por exemplo.

Até lá, será dado um estímulo às empresas para converterem contratos a termo em contratos sem termo, estando previsto um reforço "transitório" durante um determinado período do apoio financeiro já previsto atualmente nas políticas ativas de emprego.