

Pub.

Pub.



HOLMES PLACE
CONHEÇA AS NOSSAS 5 OFERTAS
SAIBA MAIS

SIGA-NOS EM:

ASSINE AS  
NOSSAS EDIÇÕES

---

Human Resources

Alterações ao Código do Trabalho: o que vai mudar?

🕒 Novembro 8, 2018
👉 Slider
💬 0

**Encontra-se em discussão na Comissão Parlamentar de Trabalho, para aprovação na especialidade, a Proposta de Lei n.º 136/XIII, a qual prevê diversas alterações ao Código do Trabalho.**

*Por Sofia Pamplona, associada da TELLES*

Das quase três dezenas de alterações, e sem prejuízo da importância que cada uma reveste, salientamos as quatro que consideramos mais relevantes pelo impacto que terão na vida das empresas, nomeadamente no que concerne à contratação de trabalhadores e organização dos tempos de trabalho.

**I. Duração dos contratos considerados precários**

Numa perspetiva empresarial, a principal alteração desta proposta de lei encontra-se ao nível dos contratos considerados precários (contratos a termo e de trabalho temporário), não só pelo número de alterações previstas nesta sede, mas sobretudo pela mudança do paradigma até aqui existente neste tipo de contratos.



Com efeito, encontra-se prevista a redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo de 36 para 24 meses e, embora se mantenha a possibilidade de três renovações, as mesmas não poderão ultrapassar o período de duração inicial do contrato, o que condicionará o empregador no

momento da contratação.

De igual forma, também a duração máxima dos contratos a termo incerto é reduzida de 6 para 4 anos.

Foi, ainda, introduzida uma limitação à renovação dos contratos de trabalho temporário, os quais não poderão ultrapassar as 6 renovações.

De salientar que estas disposições não se aplicam aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da lei, o que permitirá que os contratos já celebrados e em vigor mantenham as durações inicialmente previstas, ainda que contrárias às novas disposições legais.

Destaque ainda para o aumento da duração máxima admissível para os contratos de trabalho a termo de muito curta duração, que passa de 15 dias para 35 dias e, bem assim, o alargamento do conjunto de situações que permitem justificar o recurso a esta modalidade de contratação – *“acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente”*.

Embora não relacionada com a duração dos contratos a termo, mas igualmente importante, é o esclarecimento definitivo da questão suscitada quanto ao pagamento da compensação nos casos em que contrato a termo não está sujeito a renovação. A proposta de lei prevê que a compensação pela caducidade do contrato será sempre devida, independentemente de as partes estipularem inicialmente a não renovação do contrato.

## II. Banco de horas

Quanto ao regime do Banco de horas, prevê-se a eliminação da figura do “banco de horas individual”, situação que deverá ter

grande impacto na organização do tempo de trabalho das empresas, já que muitas entidades empregadoras recorrem a esta figura para criar uma maior flexibilidade na gestão dos tempos de trabalho.

Estabeleceu-se no entanto que o regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da lei cessará no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da mesma, o que significa que os empregadores que utilizam esta figura terão um ano para readaptar as suas estruturas à inexistência do banco de horas individual.

O banco de horas grupal mantém-se em vigor, embora sejam introduzidas algumas alterações que dificultarão a sua aplicação.

Com efeito:

- Passa a ser necessária a realização de um referendo aos trabalhadores a abranger, mediante apresentação de um projeto de banco de horas, do qual deve resultar: (i) o âmbito de aplicação (equipa, secção, unidade); e (ii) o período de duração do regime (nunca superior a 4 anos, prorrogáveis);
- Este projeto deve ser dado a conhecer aos representantes dos trabalhadores e à ACT com antecedência mínima de 20 dias face à data do referendo;
- O regime só pode ser implementado para todos os trabalhadores no caso de aprovação por 65% dos trabalhadores abrangidos.

### **III. Dinamização da contratação coletiva**

Ao nível da contratação coletiva, prevê-se um aumento do núcleo de matérias que apenas podem ser afastadas por Instrumentos de Regulamentação Coletiva em sentido mais favorável, passando a integrar aquele elenco *“as formas de cumprimento e garantias da retribuição, bem como o pagamento de trabalho suplementar”*.

Acresce que, passa a estar expressamente proibida a possibilidade de o regime do contrato de trabalho a termo ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), tendo sido ressalvadas como exceções: (i) o conjunto de circunstâncias que correspondem a necessidades temporárias da empresa; e (ii) as regras relativas à preferência na admissão.

A faculdade de adesão de IRCT por parte de trabalhadores não filiados passa a ser mais exigente, impondo-se que a escolha ocorra no início da execução do contrato de trabalho ou nos três meses posteriores à publicação do IRCT escolhido.

Acresce realçar que a aplicação de tal IRCT se mantém até ao final da sua vigência, com o limite máximo de um ano, e que o trabalhador apenas pode exercer esta faculdade uma única vez, enquanto se mantiver ao serviço do mesmo empregador.

A denúncia de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) passará a ser acompanhada de fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime, devendo, no prazo de 10 dias, ser enviada à ACT cópia da mesma e da proposta negocial global.

A extinção de associação sindical ou de associação de empregadores passa a determinar a caducidade da Convenção Coletiva de Trabalho, circunstância na qual se aplicará o regime de sobrevivência e pós-eficácia.

São incluídos no núcleo de matérias que se mantém em vigor em caso de caducidade de Convenção Coletiva de Trabalho os regimes da parentalidade e da saúde e segurança no trabalho.

Por último, é criada uma nova modalidade de arbitragem para decidir sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevivência da Convenção Coletiva de Trabalho, tendo em vista promover novo acordo das partes para revisão total ou parcial daquela.

#### IV. Período experimental

A proposta de lei prevê, ainda, a possibilidade de ser estipulado um período experimental de 180 dias para os contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.

Além disso, passam a ser contabilizados no período experimental os contratos de estágio profissional para a mesma atividade e a favor do mesmo empregador, consoante a sua duração tenha sido inferior, igual ou superior à duração daquele.

*Leia também estas [notícias](#).*



#### Outras Notícias



##### INDEG-ISCTE debate o

Novembro 13, 2018

0



##### MetLife tem nova head of

Novembro 13, 2018

0