



Estas duas alterações na lei laboral são as mais impactam a gestão de pessoas

Em 12:11, 4 Nov, 2019

No mês passado, entraram em vigor as alterações ao Código do Trabalho. O elenco de alterações tem sido amplamente debatido e há uma longa lista de temas que mereceram novas formulações. Mas qual o seu verdadeiro impacto?

Por Vera Matos Pereira, advogada de Direito do Trabalho, na Telles

São vários os temas que sofreram alterações no Código do Trabalho, nomeadamente em relação ao período experimental, formação profissional, contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho temporário, banco de horas ou parentalidade. No entanto, parece-nos que há, pelo menos, dois temas que merecem especial destaque pela forma como já estão a influenciar o modo de contratar das empresas: a contratação a termo e o trabalho temporário.



Contratos de trabalho a termo

Assim, com as alterações introduzidas ao Código do Trabalho, verificou-se, desde logo, uma redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo para dois anos, no caso de contratos de trabalho a termo certo e para quatro anos, no caso de contratos de trabalho a termo incerto.

Por outro lado, passou a impor-se que a duração total das renovações do contrato de trabalho a termo certo não poderá exceder a duração do termo inicialmente acordado pelas partes.

Esta alteração – embora não o parecendo à primeira vista – é muito significativa, pois obriga o empregador a ponderar claramente, no momento da admissão de cada trabalhador, o termo inicialmente apostado aos contratos, sob pena de não tirar proveito da duração máxima do contrato de trabalho a termo. Vejamos a título de exemplo: se os contratos forem celebrados pelo período inicial de 12 meses, podem ser renovados por períodos de quatro ou seis meses, por forma a aproveitar-se a duração máxima de dois anos.

Diferentemente, e se a empresa optar por um contrato inicial de seis meses, face a esta nova regra, o contrato já só poderá ser renovado uma vez, o que fará com que, nesse caso, a duração máxima do contrato seja apenas de um ano. Nesta ótica e dentro do requisito da exigência de legalidade do motivo justificativo, acreditamos que as empresas optarão, de um modo geral, por celebrar contratos a termo certo pelo período de 12 meses, de modo a potenciar a sua duração máxima.

Trabalho temporário

Já quanto ao trabalho temporário, as alterações foram substanciais e com um enorme impacto para as empresas que recorrem regularmente a este tipo de trabalho.

Assim, e desde logo, foi introduzido um limite de renovações, passando os contratos temporários a estar limitados a um máximo de seis renovações (anteriormente não havia qualquer limite). Exceção a

esta regra será a substituição directa ou indirecta de trabalhadores ausentes, situação que não está sujeita a qualquer limitação de renovações.

Por outro lado, passou a exigir-se uma coincidência entre os motivos de celebração do contrato de utilização de trabalho temporário (entre a empresa de trabalho temporário e a utilizadora) e os motivos de celebração do contrato de trabalho temporário (entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário).

Por último, mas muito relevante: passou a prever-se que no caso de o trabalhador ser cedido à empresa utilizadora, por empresa de trabalho temporário licenciada, sem que tenha sido celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

Ora, esta alteração implica cuidados acrescidos aquando do recurso ao trabalho temporário, nomeadamente de confirmação prévia do vínculo contratual existente entre trabalhador e empresa de trabalho temporário, uma vez que a simples ausência de tal contrato de trabalho terá como consequência automática a integração de tal trabalhador na empresa utilizadora, em regime de contrato de trabalho sem termo.

Em suma, as recentes alterações ao Código do Trabalho implicam sérios reajustes nas organizações, obrigando, em muitos dos casos, a repensar todo o modelo de contratação de trabalhadores.

MULTIPUBLICAÇÕES