

Novo Código do Trabalho entra em vigor a 1 de outubro. É isto que vai mudar

- [Isabel Patrício](#)
- 4 Setembro 2019

Foi publicada, esta quarta-feira, em Diário da República a revisão da Lei Laboral. Entre as mudanças, está o polémico alargamento do período experimental e a nova taxa de rotatividade.

[Duas semanas depois de Marcelo Rebelo de Sousa ter promulgado a revisão do Código do Trabalho](#), o Executivo de António Costa publicou, esta quarta-feira, em Diário da República a nova Lei Laboral. Entre as mudanças está o polémico alargamento do período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, a nova taxa de rotatividade e a limitação da contratação a termo. Estas alterações legislativas, que entram em vigor a 1 de outubro, não agradaram a esquerda, que já anunciou que irá [enviar o diploma em questão para o Tribunal Constitucional](#).

Esta revisão do Código do Trabalho teve por base um acordo da grande maioria dos parceiros reunidos na Concertação Social (a CGTP foi a única a não subscrever), o que acabou por ser apontado pelo Presidente da República como uma das justificações para a promulgação deste diploma. Além da “amplitude desse acordo tripartido”, Marcelo Rebelo de Sousa explicou que os “sinais que se esboçam de desaceleração económica internacional” e o seu eventual efeito no mercado de trabalho português levaram ao “sim” em causa.

Justificações à parte, esta nova Lei Laboral nunca conseguiu reunir consenso, tendo sido aprovada, no Parlamento, apenas com o voto favorável do PS. [PSD e CDS-PP abstiveram-se, viabilizando a revisão](#), e o PCP e o Bloco de Esquerda votaram contra, considerando que esta nova lei não só mantém a herança da Troika, como piora a vida dos trabalhadores em alguns parâmetros.

É o caso do alargamento do período experimental dos atuais 90 dias para 180 dias para os jovens à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração, que são contratados sem termo. Atualmente, já eram alvo de um período experimental de 180 dias “os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança”.

Esse alargamento foi, de resto, um dos motivos que levou a esquerda (PCP, BE e PEV) a anunciar um [pedido de fiscalização sucessiva junto do Tribunal Constitucional](#), considerando que há fundamentos para que os juizes do Palácio Ratton rejeitem esta revisão, nomeadamente porque esses trabalhadores ficam “desprotegidos” durante o período em questão.

Costa: nova lei laboral é medida de combate à precariedade

[Ler Mais](#)

Além do período experimental, o novo Código do Trabalho prevê o duplo alargamento dos contratos de muito curta duração. Por um lado, a duração máxima passa de 15 dias para 35 dias; Por outro, passam a estar disponíveis em todos os setores, bastando que a empresa alegue existir um acréscimo excecional de trabalho e esteja provado que o seu ciclo anual apresenta tais irregularidades.

No que diz respeito aos contratos temporários, a nova Lei Laboral aplica uma lógica inversa, isto é, limita a sua duração, passando a ter um limite máximo de seis renovações. Até agora, estes contratos podiam ser renovados enquanto se mantivesse “o motivo justificativo”. Passam a estar previstas, no entanto, exceções aos limites referidos: “Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, como são os casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas”.

Ainda na contratação e desta vez na que é feita a termo certo, a duração máxima passa de três anos para dois anos, com um limite de três renovações, desde que a duração total das renovações não exceda a do período inicial do contrato. Nos contratos a termo incerto, a duração máxima baixa de seis anos para quatro anos.

Deixa ainda de ser possível contratar a prazo para postos de trabalho permanentes jovens à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração só por estarem nessa situação. Essa tem sido uma das medidas mais destacadas pelo ministro Vieira da Silva, que a considera um instrumento fundamental no combate à precariedade.

A contratação a termo no caso do lançamento de nova atividade de duração incerta fica também limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores (o teto estava, até agora, nos 750 trabalhadores).

No que diz respeito ao banco de horas, quando desaparecer o instrumento individual (no prazo de um ano), é criado um novo a nível grupal, que por referendo pode ser aplicado a toda a equipa se 65% dos trabalhadores concordarem.

Destaque ainda para a criação de uma contribuição adicional para a Segurança Social a ser paga pelas empresas que recorram a mais contratos a prazo do que a média do setor em que se inserem. A aplicação desta nova taxa deverá ser guiada por um “indicador setorial” a ser publicado só a partir de 2020, o que atira o pagamento dessa contribuição para 2021.

Esta contribuição adicional tem “aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual da contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%”. O cálculo do valor a ser pago deverá ter como base de incidência contributiva “o valor total das remunerações bases” relativas a contratos a termo.

As mudanças que tem de manter debaixo de olho:

- Contratos a termo certo passam a ter duração máxima de dois anos, com o limite de três renovação, desde que a duração total das renovações não exceda a do período inicial do contrato.
- Contratos a termo incerto passam a ter duração máxima de quatro anos.
- Passa a não admissível recorrer a contratação a termo simplesmente porque o trabalhador a integrar é um jovem à procura de primeiro emprego ou está em situação de desemprego de longa duração.
- A possibilidade de contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta fica limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores.
- Contratos de muito curta duração passam a ter duração máxima de 35 dias e são alargados a todos os setores.
- Contratos temporários passam a ter um limite máximo de seis renovações.
- Todas estas alterações na contratação apenas se aplicam aos contratos celebrados a partir de 1 de outubro, data de entrada em vigor deste novo Código do Trabalho.
- Período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração passa de 90 dias para 180 dias.
- Período experimental pode ser “reduzido ou excluído” consoante anterior contrato a termo, temporário ou de estágio para a mesma atividade e para o mesmo empregador.
- É eliminado o banco de horas individual (aqueles que estejam atualmente em vigor têm de cessar até 1 de outubro de 2020).

- É criado um novo banco de horas grupal, que por referendo pode ser aplicado a toda a equipa. Isto se tal for aprovado por, pelo menos, 65% dos trabalhadores.
- O trabalhador passa a ter direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- Empresas que recorram a mais contratos a prazo do que a média do setor em que se inserem passam a pagar, a partir de 2021, uma contribuição adicional para a Segurança Social.

https://eco.sapo.pt/2019/09/04/novo-codigo-do-trabalho-entra-em-vigor-a-1-de-outubro-e-isto-que-vai-mudar/?fbclid=IwAR2ecNcg_oThx9loWpnbVO3m0so0pcNkEuwz8cMQVvacOyl2j7wYnbfuzFA