



■ DENTRO DE UM MÊS

# As grandes alterações da Lei do Trabalho

**A nova lei laboral que entrará em vigor no início do próximo ano promete alterações na vida dos trabalhadores e das empresas. O "Diário Económico" consultou alguns especialistas em Direito do Trabalho para perceber quais as medidas que terão maior impacto prático, neste trabalho que pelo seu grande interesse aqui deixamos aos nossos leitores.**



## Aumentar o período experimental

O Governo pretende aumentar de 90 para 180 dias, para a generalidade dos trabalhadores, o prazo inicial "durante o qual o contrato pode livremente cessar, sem necessidade de invocação de justa causa nem direito a indemnização", explica Luís Miguel Monteiro, sócio da MGLTS. Também Tiago Cortes, sócio da PLMJ, diz que a medida "permitirá uma escolha mais ponderada dos efectivos, reduzindo assim o risco de contratações falhadas que, nomeadamente nas PME, tem um grande impacto negativo". E acrescenta: "O único senão prende-se com a possibilidade do período experimental poder passar a ser usado de forma abusiva como uma modalidade de contratação a termo". César Sá Esteves, sócio da Simmons, lembra que "muito provavelmente, contratos a termo por períodos de seis meses ou menos deixam assim de ser necessários".

## Impugnação do despedimento

O Código prevê "o encurtamento de 12 para dois meses do prazo que o trabalhador dispõe para contestar judicialmente o despedimento, excepto no despedimento colectivo, em que o mesmo período é de seis meses", explica Luís Miguel Monteiro. A redução daquele prazo "vai por termo à situação de incerteza por que as empresas têm

de passar e obrigar os trabalhadores a uma decisão mais célere", continua Tiago Cortes".

## Alteração do cálculo das férias

Com a nova lei, "quando o contrato termine no ano civil seguinte ao da admissão, as férias são calculadas proporcionalmente à sua duração, evitando multiplicação de férias em caso de contratos de curta duração", explica Luís Miguel Monteiro. Para César Sá Esteves, terminam assim os casos "absurdos de aquisição injustificada de férias nos contratos com duração reduzida".

## Um novo contrato de muito curta duração

Luís Miguel Monteiro explica que para actividades sazonais agrícolas ou eventos turísticos com duração inferior a uma semana, "pode ser verbalmente celebrado contrato a termo". César Sá Esteves concorda que esta medida terá impacto nas empresas. Já Tiago Cortes duvida do impacto prático porque se limita a duração total destes contratos com o mesmo empregador a 60 dias por ano.

## Caducidade das convenções

Mesmo que a convenção colectiva caduque, mantém-se uma série de efeitos produzidos pela mesma nos contratos de trabalho. Luís Miguel Monteiro dá o

exemplo das retribuições. César Sá Esteves recorda que as convenções com cláusula de renovação sucessiva caducam passados cinco anos (excluindo prazo de sobrevivência) nas situações previstas por lei e que foi estabelecido um regime transitório específico: "Embora os prazos possam ser excessivamente elevados, assinala-se o mérito de permitirem a efectiva cessação de vigência das convenções, o que poderá ser um dinamizador da contratação colectiva".

## Comissão de serviço alargada

"Alarga-se a aplicação desta modalidade a cargos de chefia não directivos, desde que directamente dependentes da administração, director-geral ou equivalente", prossegue César Sá Esteves. O advogado assinala ainda que esta modalidade permite "a denúncia a todo o tempo pelo empregador com um determinado aviso prévio e indemnização previstos na lei ou acordo entre as partes". Tiago Cortes diz que esta medida terá um impacto elevado "nomeadamente nas empresas de maior dimensão", com todas as vantagens em termos de "flexibilidade e gestão de carreiras" que isso implica.

## Partilha da parentalidade

Para Luís Miguel Monteiro "a adopção de medidas que estimulam o acompanhamento, pelo pai trabalhador, da gestação e nascimento do filho" terão grande impacto na vida dos trabalhadores e das empresas.

## Proibição de sucessão contratual

"Os trabalhadores a termo ou com contratos de trabalho temporário, bem como os prestadores de serviços, não podem suceder-se sem interrupções

no mesmo posto de trabalho", explica Luís Miguel Monteiro.

## Restrições aos contratos a termo para grandes empresas

A eliminação de justificação para contratar a termo no início de actividade do estabelecimento para empresas com mais de 750 trabalhadores vai ter um impacto "bastante forte" nas grandes distribuidoras e venda a retalho. Como diz Tiago Cortes, "ao diminuir a flexibilidade e margem de manobra na contratação para os novos estabelecimentos, as empresas vão retrair-se quanto a novas contratações" ou "subcontratar, com consequências para a sua própria produtividade".

## Formação profissional obrigatória

Como explica Luís Miguel Monteiro, "se o empregador não proporcionar formação no prazo de dois anos, o direito do trabalhador a 35 horas anuais de formação transforma-se em crédito de horas", com um prazo de gozo de três anos.

## Simplificação do procedimento disciplinar

O empregador pode dispensar a realização de diligências probatórias a pedido do trabalhador na resposta à nota de culpa, excepto casos específicos, como grávidas ou trabalhadores em licença parental, explica Luís Miguel Monteiro.

## Registo de tempos de trabalho

O registo dos tempos de trabalho tem de estar disponível para consulta imediata e passa a incluir as interrupções e intervalos não previstos e o tempo de trabalho prestado em regime de adaptabilidade. Isto obrigará "as empre-

sas a um aumento significativo e injustificado de custos económicos (sistemas de controlo informatizados) e burocráticos", critica Tiago Cortes.

## Contrato a termo incerto

Passam a estar limitados a seis anos, o que poderá ter um "impacto significativo" nas empresas de construção civil e noutras complementares. Num país alavancado em grandes obras públicas que muitas vezes se arrastam por mais tempo, Tiago Cortes diz que "há quem defenda que será mais económico pagar as indemnizações de um despedimento colectivo do que as compensações pela cessação de contratos a termo" que ultrapassam aquele prazo. César Sá Esteves analisa a questão de outra perspectiva e atribui um impacto reduzido ao contrato a termo incerto já que, salienta, "a solução será a conversão em contratos sem termo e subsequente despedimento colectivo", sublinhando que esta medida constitui uma "subversão jurídica (por um prazo a um termo incerto)".

## Trabalho intermitente

Caso uma empresa exerça actividade descontínua ou com picos de actividade, as partes podem acordar na prestação de trabalho intercalar, cuja duração não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, dos quais 120 dias devem ser consecutivos. Esta medida é escolhida apenas por César Sá Esteves, já que os restantes advogados não lhe dão grande relevância.

## Horários e adaptabilidade

Apenas César Sá Esteves entende que os horários concentrados e a adaptabilidade de horários serão relevantes na vida das empresas.