

EM ANÁLISE

# Nova Lei Geral do Trabalho – Mera evolução ou verdadeira revolução

A aplicação do novo regime muito mais limitativo da contratação por tempo determinado forçará empregadores a ponderação prévia da manutenção dos vínculos contratuais anteriores, bem como a formalizar por escrito a renovação dos contratos onde ainda seja possível utilizar um dos motivos justificativos permitidos por lei e acomodar a duração máxima igualmente permitida.

NUNO GOUVEIA

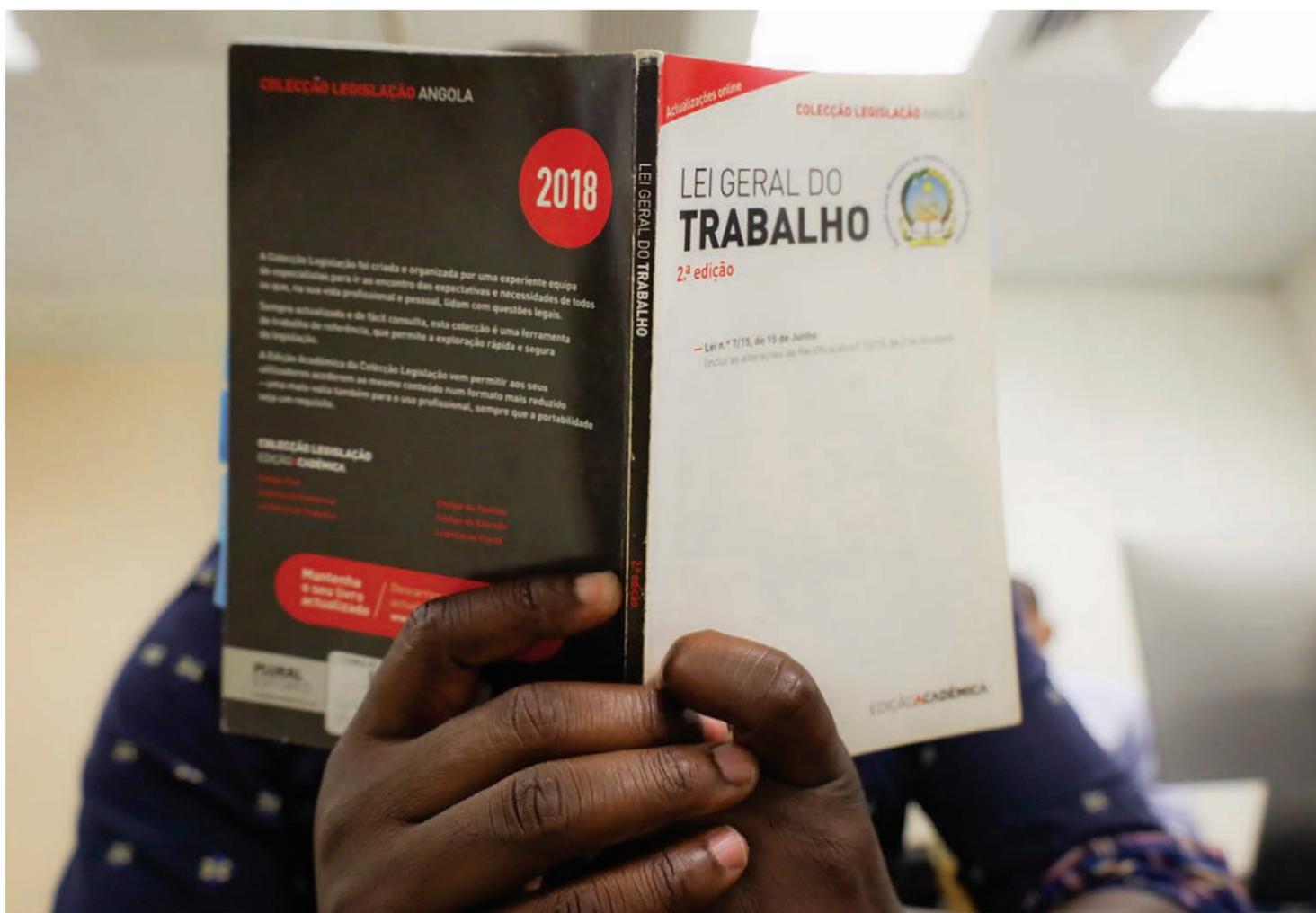


Sócio da Miranda & Associados, escritório membro da Miranda Alliance

ELIESER CORTE-REAL



Associada da Miranda & Associados, escritório membro da Miranda Alliance



O ano de 2023 terminou com uma notícia surpreendente no meio do panorama laboral do país: em 27 de Dezembro foi finalmente publicada a nova Lei Geral do Trabalho!! A publicação da nova lei era um acontecimento visto com muita expectativa na comunidade empresarial e no mercado do trabalho, sendo grande a ansiedade de todos os agentes económicos e trabalhadores, pois a lei já tinha concluído o respectivo procedimento legislativo na Assembleia Nacional no final de Maio do ano passado e era desconhecido o momento preciso da publicação e, conseqüente, entrada em vigor da lei laboral mais relevante do país.

A nova Lei Geral do Trabalho veio assim a ser aprovada pela Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, e irá entrar em vigor no próximo dia 26 de Março, decorridos que sejam 30 dias após a sua publicação. O novo diploma agora publicado manteve a linha orientadora do seu ante-projecto, embora a versão final proveniente da discussão e aprovação pela Assembleia Nacional contenha ligeiras diferenças.

A maior novidade é a existência de uma norma de transição regulando a aplicação da Nova Lei Geral do Trabalho aos contratos por tempo determinado celebrados ao abrigo da lei anterior e que estejam ainda em execução em 26 de Março. Como é certamente sabido, o novo diploma revogou os conceitos de Pequena, Micro, Média e Grande Empresa e a possibilidade de celebrar contratos por tempo determinado com mera alegação de uma necessidade temporária pelos prazos máximos de 5 anos para as Grandes Empresas e 10 anos para os restantes tipos de empregadores. O novo regime agora vertido na Lei Geral do Trabalho exige que os contratos por tempo determinado sejam

**Qualquer renovação ou alteração adicional que ocorra após 26 de Março terá que ser feita ao abrigo da nova Lei**

celebrados com base num dos motivos justificativos listados na lei de forma taxativa, sendo que os prazos máximos variam agora entre 6, 12, 36 e 60 meses em função do motivo justificativo preciso que fundamenta a contratação. A norma de transição aprovada estabelece que os contratos anteriores continuarão plenamente em vigor ao abrigo da Lei Geral do Trabalho de 2015, mas que qualquer renovação ou alteração adicional que ocorra após 26 de Março terá que ser feita ao abrigo da nova Lei, sendo considerado o tempo de duração total do contrato para se avaliar se o mesmo ainda pode ser celebrado ou renovado por tempo determinado ou se, a título definitivo, o empregador terá mesmo de considerar o trabalhador em questão como um trabalhador por tempo indeterminado.

Esta solução, apesar de simples enumeração, é altamente exigente em termos práticos, pois a aplicação do novo regime muito mais limitativo da contratação por tempo determinado forçará os empregadores a uma ponderação prévia da manutenção dos vínculos contratuais anteriores, bem como a formalizar

por escrito a renovação dos contratos onde ainda seja possível utilizar um dos motivos justificativos permitidos por lei e acomodar a duração máxima igualmente permitida. Neste campo, a Nova Lei Geral do Trabalho apresenta uma real revolução das normas do regime anterior.

O novo diploma aprova igualmente outras regras, nomeadamente, um novo regime de faltas por doenças naturais onde todos os empregadores, independentemente da sua dimensão, terão de suportar o custo do salário base mensal dos trabalhadores em baixa médica até um período que pode ir até seis meses. É certo que a Nova Lei Geral do Trabalho refere que os empregadores têm o direito de exigir do Instituto Nacional de Segurança Social o reembolso do custo suportado com as baixas médicas, contudo tal depende de legislação especial que, como vimos ainda ao abrigo da lei de 2015, tarda a ser aprovada. Este novo paradigma das faltas por doenças naturais vai ser particularmente exigente para os empregadores.

A Lei Geral do Trabalho estabelece ainda outras novas regras, nomeadamente, um regime de

**Há um conjunto de pontos revolucionários cuja reacção do mercado de trabalho deverá ser monitorizada**

isenção de horário onde o subsídio de isenção não é obrigatório, bem como prevê uma norma que refere que o tempo de formação durante os períodos de repouso do trabalhador nunca qualifica como trabalho extraordinário, o que se destinou a fazer face a grandes querelas doutrinárias e da jurisprudência dos nossos tribunais sobre as respectivas matérias. Isto é relevante para deixar a nota final que, apesar de nestes pontos a nova lei representar uma evolução perante o regime anterior, há efectivamente um conjunto de pontos revolucionários cuja reacção do mercado de trabalho deverá ser monitorizada para vermos a adequação e os resultados práticos das medidas aprovadas.