



ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

LATEST NEWS

JUL 2022

**Agenda para o Trabalho Digno –
O que Esperar?**



Agenda para o Trabalho Digno – O que Esperar?

A Novas regras do período experimental

A Agenda para o Trabalho Digno está na ordem do dia, encontrando-se a Proposta de Lei neste âmbito a ser discutida, e pretendendo a mesma combater eficazmente a precariedade, pondo a tónica no reforço do trabalho digno.

O kick-off foi dado pela crise pandémica – e também pelas novas formas de trabalho que com a mesma foram impulsionadas – que veio expor, de forma ainda mais clara, a precariedade a que estavam sujeitos determinados grupos de trabalhadores de alguns setores de atividade.

Resultam da Proposta de Lei algumas medidas mais disruptivas, desde logo e nomeadamente, as alterações respeitantes ao período experimental. De acordo com a redação atualmente em vigor do artigo 106.º, n.º 3 do Código do Trabalho, não resulta do elenco das informações que a entidade empregadora tem obrigação de prestar ao trabalhador, a indicação da duração e condições do período experimental.

Não obstante já ser prática comum apor, nos contratos de trabalho, uma cláusula atinente à duração e termos do período experimental, a Proposta de Lei vem sugerir uma nova redação da norma da qual resulta a imposição



para a entidade empregadora de informar o trabalhador sobre a duração e condições daquele período.

O incumprimento desta obrigação resulta numa consequência penosa. A Proposta de Lei antecipa que se a entidade empregadora não previr no contrato de trabalho – ou em documento anexo ao mesmo –, a duração e condições do período experimental, a cominação legal será a da aplicação da presunção da exclusão do próprio período experimental.

Recorde-se a importância do período experimental – é período durante o qual a entidade empregadora pode avaliar a efetiva aptidão do trabalhador, ou não, para o cargo.

Considerando que esta cláusula referente ao período experimental já é, por via de regra, colocada nos contratos, entendemos que o impacto desta medida não será relevante. Contudo, as entidades empregadoras que ainda não adotem este procedimento terão, agora, de estar mais atentas aos seus deveres de informação, sob pena de sofrerem a cominação daquela presunção.

Trata-se, com isto, de mais uma forma de proteger o trabalhador, na medida em que poderá vir a beneficiar da desatenção da entidade empregadora, porquanto, não constando informação respeitante ao período experimental e suas condições no contrato – ou em documento anexo ao mesmo – será de se considerar que o mesmo foi excluído, ficando o trabalhador numa situação menos precária.



B Reforço dos poderes da ACT

Outra das medidas previstas na Agenda para o Trabalho Digno, e à qual devem, também, estar atentas as entidades empregadoras, recai sobre o reforço dos mecanismos de atuação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

O reforço dos poderes da inspeção do trabalho está previsto em situações de despedimento com indícios de ilicitude, sendo ao mesmo tempo clarificados os termos da aplicação da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, criada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, em particular ao trabalho prestado sob a forma de empresário em nome individual ou sociedade unipessoal.

A atuação da ACT é reforçada também através da revisão do regime das contraordenações laborais e de segurança social, bem como por via da integração da informação sobre utilizadores de trabalho temporário no sistema de informação da segurança social.

Também aqui este reforço de poderes tem de ser visto – e assim se espera que o legislador clarifique – com alguma cautela, ou seja, os poderes inspetivos não devem ser ilimitados ao ponto de a ACT atuar quase numa veste de pré-tribunal, ou até mesmo confundindo poderes inspetivos com poderes já jurisdicionais.



Trabalho temporário

Atente-se, ainda, nas alterações que se pretendem introduzir no regime do trabalho temporário.

Esta Proposta traz consigo, a este respeito, o reforço das regras de sucessão dos contratos de utilização de trabalho temporário e a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, que será reduzida de 6 para 4 contratos.

Finalmente, a agenda para o trabalho digno prevê, ainda, a introdução de requisitos mais exigentes para a atribuição e manutenção de licenças para agências de trabalho temporário.