

## OPINIÃO



**HELENA SALAZAR**  
Associada da Lopes  
Cardoso & Associados

## Trabalho digno: realidade ou utopia?

**A** Agenda do Trabalho Digno (ATD) aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu diversas medidas por forma a melhorar as condições da prestação de trabalho. Entre elas salientam-se a promoção dos direitos dos trabalhadores, a proteção social, o incremento do emprego e o desenvolvimento do diálogo social.

A aprovação da ATD e a necessidade de transpor para o nosso ordenamento jurídico diversas diretivas europeias (designadamente sobre a conciliação da vida laboral com a vida familiar, sobre a transparência das relações laborais e sobre o trabalhador cuidador) darão lugar a diversas alterações na Legislação Laboral Portuguesa.

Referiremos algumas dessas alterações, constantes da proposta de Lei n.º 15/XV em discussão na Assembleia da República (AR), onde se destacam, entre os seus objetivos: o combate à precariedade, a conciliação da vida laboral com a vida familiar, o aumento da transparência nas relações laborais, o desenvolvimento da contratação coletiva, o reforço das medidas de fiscalização e a revisão do regime do trabalho doméstico e do trabalho temporário.

Com vista a combater a precariedade, entre as medidas preconizadas, avulta a de regular a prestação de trabalho em plataformas digitais, instituindo-se, verificados certos pressupostos que indiciam dependência ao empregador, uma presunção de existência de contrato de trabalho.

Existe também a intenção de criminalizar o trabalho não declarado, de reduzir os períodos experimentais para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração e de aumentar a compensação

por cessação de contrato a termo que passará para 24 dias em vez dos 18 agora vigentes.

Para reforçar os direitos de conciliação da vida familiar e laboral, promove-se o aumento da licença parental, em especial a do pai, que passará para 28 dias seguidos. Alargam-se as situações de prestação de trabalho em horários flexíveis. Reforça-se a proteção no despedimento dos trabalhadores em gozo das licenças parentais ou trabalhadores cuidadores. Cria-se a licença por luto gestacional e regulam-se as faltas e licenças do trabalhador-cuidador.

Com vista a promover a transparência das relações laborais, destaca-se o alargamento do conteúdo dos deveres de informação do empregador e a previsão de prazos de cumprimento. Passa a impor-se a necessidade de ajustar, no texto do contrato ou em documento escrito, a existência e a duração do período experimental aplicável.

No âmbito da contratação coletiva, o processo de cessação das convenções coletivas de trabalho passa a ser mais exigente, impondo-se a necessidade de fundamentar a denúncia pelo parceiro que pretenda a sua cessação. Passa a ser permitido o direito de reunião na empresa a trabalhadores não sindicalizados. Promove-se a negociação coletiva

**Para reforçar as medidas de fiscalização, constata-se um aumento da função sancionatória, prevendo-se um aumento das condutas que constituem contraordenação laboral e a possibilidade de criminalização da má qualificação do contrato de trabalho.**

através da concessão às empresas de incentivos fiscais e da atribuição de uma posição preferencial a essas empresas quando celebrarem contratos públicos.

Por fim, para reforçar as medidas de fiscalização, constata-se um aumento da função sancionatória, prevendo-se um aumento das condutas que constituem contraordenação laboral e a possibilidade de criminalização da má qualificação do contrato de trabalho; consagra-se o reforço dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho, atribuindo-se-lhe competências para a qualificação dos contratos de trabalho indevidamente enquadrados e para suspender o processo de despedimento por extin-

ção de posto de trabalho e de despedimento coletivo quando os mesmos não estejam devidamente fundamentados pelo empregador.

Em relação ao trabalho temporário, importa referir um reforço de medidas para obter o licenciamento da empresa de trabalho temporário e a proibição de celebração de contratos sucessivos.

O texto final da lei incorporará as alterações decorrentes do processo legislativo na AR, pelo que o real impacto na relação laboral e o cumprimento do objetivo da sua dignificação só poderá ser avaliado após a publicação do diploma. ■