



Alterações projetadas à legislação laboral e os principais desafios para as entidades empregadoras

Joana Fernandes Bernardo
Advogada SRS Legal

ASPECTOS
JURÍDICOS

No passado mês de junho, foi apresentada a Proposta de Lei n.º 15/XV, no âmbito da qual se prevêem alterações ao Código do Trabalho e a outra legislação relacionada, nomeadamente o regime jurídico dos estágios profissionais, cuja entrada em vigor está prevista para dia 1 de janeiro de 2023.

As alterações constantes da proposta de lei, a serem aprovadas tal como estão redigidas, abordam matérias algumas das quais relevantes para a definição de estratégia de RH e de operacionalização do negócio e irão convidar as entidades empregadoras a rever alguns modelos de contratação e de gestão operacional do seu negócio, designadamente no que respeita à contratação de duração limitada, outsourcing e parentalidade.

Verifica-se um reforço da proibição de sucessão de contratos de trabalho a termo a qual passará a verificar-se não só quanto ao mesmo posto de trabalho ou quanto ao objeto do contrato em caso de prestação de serviços, mas também quanto à atividade desempenhada. Por sua vez, a celebração e execução de contratos de trabalho temporário e de contratos de utilização de trabalho temporário também sofrerão alterações, nomeadamente em relação à sucessão de contratos de utili-

zação, e à duração e renovações dos contratos de trabalho temporário.

O diploma prevê, também, que passará a ser proibido o recurso ao outsourcing para satisfação de necessidades asseguradas por trabalhadores cujos contratos tenham cessado nos 12 meses anteriores, na sequência de processos de despedimento coletivo ou de extinção do posto de trabalho.

Na perspetiva da cessação dos contratos de trabalho, prevê-se o aumento da compensação em caso de caducidade de contratos de trabalho a termo de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração. Já em matéria de parentalidade, os pais passarão a gozar de uma licença parental exclusiva mais alargada aquando do nascimento de filho e passarão a ser qualificadas como discriminatórias tanto as diferenças remuneratórias que se verifiquem na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, como as afetações desfavoráveis na avaliação e progressão na carreira, fundadas no gozo de direitos de parentalidade.

Por sua vez, a definição do período experimental também sofrerá algumas alterações, a mais relevante das quais é o facto

de se passar a presumir que, não estando expressamente prevista a duração do período experimental, existe acordo entre o empregador e trabalhador para a exclusão do mesmo, bem como o dever de informação que os empregadores devem cumprir que passará a integrar novos elementos.

A proposta de lei prevê ainda alterações ao regime jurídico dos estágios profissionais, que passam designadamente pelo aumento do valor mínimo da bolsa de estágio e pela equiparação dos estagiários a trabalhadores por conta de outrem para efeitos de Segurança Social.

Finalmente, será lançado o projeto-piloto da semana de quatro dias de trabalho, que deverá arrancar para as empresas do setor privado em Junho do próximo ano. Este projeto-piloto traduzir-se-á, na prática, na redução do número de horas de trabalho por semana prestado pelos trabalhadores, mas sem aumento da carga horária diária.

SRS LEGAL