



## **ALTERAÇÃO ÀS LEIS LABORAIS: A AGENDA DO TRABALHO DIGNO**

Encontra-se agendado na Assembleia da República um conjunto de iniciativas legislativas que visam proceder à alteração de diversas regras laborais, o que a serem aprovadas consubstanciará igualmente uma alteração do Código de Trabalho.

Este pacote legislativo, apresentado pelo Governo, foi designado como um conjunto de alterações que visam tornar em Portugal a lei laboral mais digna, nomeadamente para os trabalhadores considerados precários.

Destacamos alterações relativas às seguintes matérias, que analisamos em seguida:

- Trabalho Temporário;
- Falso trabalho independente e recurso injustificado a trabalho não permanente;
- Contratação Coletiva;
- presunções de contrato de trabalho;
- reforço dos poderes da ACT.



Marco Gonçalves  
*Of Counsel*

## TRABALHO TEMPORÁRIO

- Impor regras que impeçam a sucessão de contratos de utilização, também ao nível de empresas do mesmo grupo;
- Integração dos trabalhadores na empresa utilizadora quando o trabalhador tenha sido cedido por empresa de trabalho temporário (ETT) não licenciada;
- Estabelecer que ao fim de 4 anos de cedências temporárias pelas ETT estas serão obrigadas a integrar os trabalhadores nos seus quadros;
- O número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário será reduzido de 6 para 4 contratos.

## COMBATE AO FALSO TRABALHO INDEPENDENTE E RECURSO INJUSTIFICADO A TRABALHO NÃO PERMANENTE

- Proibir o recurso ao “outsourcing” durante 12 meses após qualquer um dos despedimentos objetivos, designadamente, despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho;
- A norma de impedimento à sucessão de novos contratos a termo, será alargada à admissão de novos trabalhadores na mesma atividade profissional, e não apenas ao mesmo objeto ou posto de trabalho;
- Alargamento da compensação para 24 dias por ano em caso de cessação de contrato a termo certo ou incerto.

## CONTRATAÇÃO COLETIVA

- Prorrogar a Lei n.º 11/2021, de 9 de março, que prevê a suspensão excepcional dos prazos de sobrevivência das convenções coletivas até ao ano de 2024;
- Reforçar a arbitragem necessária, permitindo que qualquer das partes suspenda a caducidade das convenções, prevenindo vazios negociais;
- Condicionar o acesso a apoios e incentivos públicos à existência de contratação coletiva dinâmica;
- Alargar a aplicação da contratação coletiva aos trabalhadores em regime de “outsourcing” que trabalhem mais de 60 dias na empresa.

## PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

- Surgimento de novas presunções de contrato de trabalho, com o trabalho realizado com recurso às plataformas digitais e algoritmos.

## PODERES DA ACT

- Do ponto de vista administrativo, reforço do poder da ACT na conversão dos contratos a termo fraudulentos em contratos sem termo e tornar permanente o poder da ACT na suspensão provisória dos processos de despedimento com indícios de irregularidade.



Estas são algumas das mudanças previstas, que vêm de alguma forma introduzir alterações ao quadro legal que rege os contratos de trabalho, introduzindo novas dinâmicas na relação laboral, salvaguardando de alguma maneira os direitos dos trabalhadores e acrescentando deveres às entidades empregadoras.

Do ponto de vista doutrinário e jurisprudencial, algumas delas poderão levantar dúvidas quanto à sua aplicabilidade, nomeadamente, quanto às “novas” formas de trabalho e até quanto à legalidade do papel da ACT, em se imiscuir em áreas que se poderão considerar da exclusiva competência dos tribunais.

Sem dúvida que o novo quadro legal que se avizinha, consistirá numa nova fase de adaptabilidade das relações laborais, com um novo desafio de enquadramento também no âmbito de um novo cenário económico.

Esta informação não é pública e não constitui qualquer forma de publicidade, sendo proibida a sua cópia ou divulgação. O conteúdo da presente informação e as opiniões expressas são de carácter geral, não podendo ser entendida nem substituindo uma consulta jurídica.

Para mais informações, contacte-nos:

[jgsa@jgsa.pt](mailto:jgsa@jgsa.pt)

[www.jgsa.pt](http://www.jgsa.pt)

Siga-nos no

