



As principais alterações à legislação laboral promovidas pela ***Agenda do Trabalho Digno*** **- o impacto destas medidas nas Empresas -**

A Agenda do Trabalho Digno destina-se a combater a precariedade num momento em que a inflação veio desvalorizar os salários, incrementar o custo das mercadorias e das matérias-primas e aumentar o descontentamento e a reação social. As alterações potenciadas pela Agenda do Trabalho Digno visam a valorização dos trabalhadores e a defesa dos interesses daqueles que ingressam no mercado de trabalho.

No entanto, sem menosprezar o impacto que estas medidas terão no orçamento de Estado, constata-se que a entidade patronal será a principal onerada com as alterações promovidas e que o Estado, mais uma vez, externaliza as suas obrigações e onera o tecido social e a rede empresarial e de entidades patronais.

Primeiramente e no que respeita à prestação de trabalho, a entidade empregadora verá restringida a possibilidade de renovação do contrato de trabalho temporário a termo certo até um limite de quatro renovações, quando até então dispunha da possibilidade de renovar aquele contrato até seis vezes (artigo 182.º/2 do Contrato de Trabalho), valendo o mesmo limite de renovação quanto à duração de contratos temporários sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com o empregador se encontre em relação de domínio ou de grupo, caso em que aquele contrato de trabalho temporário se converterá num contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (artigo 182.º/8 e 182.º/9 do Código do Trabalho).

Esta restrição pretende reduzir o recurso a contratos de trabalho temporário e incentivar as empresas a celebrarem contratos por tempo indeterminado ou contratos a termo certo, o que se poderá revelar penalizador na ótica da empresa, porquanto estes contratos de trabalho temporário são os que melhor servem a empresa quando careça de trabalhadores para atenderem a uma necessidade sazonal, provisória, transitória, instável e inconstante em razão da própria natureza destes contratos.

Em segundo lugar, também em matéria de prestação de trabalho, as alterações à legislação laboral introduziram uma diferenciação no que concerne à retribuição do trabalho suplementar até 100 horas anuais e à retribuição do trabalho suplementar superior a 100 horas anuais.

Efetivamente, se até então o trabalho suplementar era pago de forma unitária a 125% pela primeira hora ou sua fração e 137,5% por hora ou fração subsequente em dias úteis e a 125% pela primeira hora ou sua fração e 137,5% por hora ou fração subsequente em dias úteis e a 150% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em feriado, a partir de 1 de Maio será necessário fazer o cômputo das horas suplementares de trabalho prestado, sendo que no caso de esse cômputo exceder as 100 horas anuais verificar-se-á um incremento dos acréscimos devidos para a 150% pela primeira hora ou sua fração e 175% por hora ou fração subsequente em dias úteis e a 200% pela primeira hora ou sua fração e 137,5% por hora ou fração subsequente em dias úteis e a 150% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em feriado (artigo 268.º do Código do Trabalho).

Espera-se que este aumento opere como dissuasor da prestação de trabalho suplementar e como promotor da contratação de novos trabalhadores para a prestação de trabalho que, de outro modo, seria prestado a título de trabalho suplementar, com os inerentes custos de tal contratação.

Em terceiro lugar e ainda no que respeita à prestação de trabalho, não pode deixar de se salientar que, à luz das alterações promovidas pela Agenda do Trabalho Digno, a entidade empregadora que pretenda celebrar contrato de trabalho com estudante no período das férias escolares ou de interrupção letiva está hoje onerada com o dever de comunicação da celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, através de formulário eletrónico (artigo 89.ºA do Código do Trabalho).

Por fim, a Agenda do Trabalho Digno veio promover a consagração de uma obrigatoriedade de remuneração dos estágios profissionais no valor de 80% da remuneração mínima mensal garantida (artigo 8.º/1 do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho). Até então, durante o decurso do período de estágio, a entidade empregadora estava adstrita ao pagamento de um subsídio mensal de estágio de valor não inferior ao valor correspondente ao IAS (480,43€), pelo que a presente alteração terá um impacto financeiro significativo nas empresas, as quais estarão obrigadas à remuneração dos estágios profissionais no valor mínimo de 608€, uma vez que a atual remuneração mínima mensal garantida se encontra fixada em 760€ por força do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 85-A/2022 de 22 de Dezembro. A par do incremento no valor mínimo de remuneração do estágio verifica-se ainda um incremento das bolsas de estágio IEFP, as quais serão aumentadas para 960€.

Já no que respeita à cessação do vínculo laboral, a alteração ao artigo 366.º do Código do Trabalho vem prever um aumento da compensação devida em caso de despedimento coletivo que até então correspondia a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e que passará a corresponder a catorze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (artigo 366.º do Código do Trabalho).

Também no âmbito da cessação laboral, vem o artigo 338.º A do Código do Trabalho prever que não será possível recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades asseguradas por trabalhador cujo contrato de trabalho tenha cessado nos doze meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Esta norma restringe a possibilidade de recurso à terceirização de serviços ou *outsourcing* durante um ano após o despedimento coletivo ou por extinção do posto do trabalho relativamente às funções exercidas pelos trabalhadores despedidos.

Porém, tendo presente que o despedimento coletivo se alicerça nomeadamente em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, certo é que se poderá verificar a recuperação do mercado cuja queda fundamentou o despedimento coletivo, caso em que ainda neste período de um ano surge a necessidade de recorrer à aquisição de serviços externos por forma a acompanhar a evolução positiva do mercado.

Ademais, poderá verificar-se a necessidade de reestruturação da empresa, por forma a que a mesma se mantenha competitiva e resiliente, e essa mesma reestruturação implicar a terceirização de algumas funções com o necessário despedimento coletivo, o qual hoje está extremamente dificultado e foi postergado para um ano após o momento do despedimento, o que se afigura um obstáculo à necessária reestruturação da empresa e, eventualmente, conseqüente dificuldade de acompanhamento das necessidades do mercado.

Ainda no âmbito da cessação do contrato de trabalho, a presente lei veio proceder à alteração da norma que previa a compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo, quando a mesma não tenha procedido de declaração do trabalhador, passando a prever uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, quando até então se previa que a mesma compensação corresponderia a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 344.º do Código do Trabalho.

Também a compensação por caducidade do contrato a termo incerto se alterou, porquanto até então tínhamos uma compensação que correspondia à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes, passando a mesma a corresponder a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 345.º do Código do Trabalho.

As presentes alterações representam um incremento significativo dos custos da entidade empregadora em sede de cessação da relação laboral por caducidade do contrato de trabalho.

Por fim, ainda em sede de cessação do contrato de trabalho, veio o legislador aditar ao artigo 337.º do Código do Trabalho uma norma determinando que os créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da cessação do mesmo não se podem extinguir por remissão abdicativa, conferindo-lhes um carácter irrenunciável salvo por transação judicial.

Finalmente, de entre as medidas com impacto na organização do trabalho, salienta-se *(i)* o direito de trabalho a tempo parcial para cuidadores informais, prevista no artigo 101.º-E do Código de Trabalho, do qual resulta que aqueles a quem tenha sido reconhecido o estatuto de trabalhador cuidador poderão requerer trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário

flexível; *(ii)* o aumento da licença parental obrigatória a gozar pelo pai de vinte dias para vinte e oito dias, conforme previsto no artigo 43.º do Código do Trabalho, *(iii)* a possibilidade de, além dos pais com filho até três anos, terem direito ao regime do teletrabalho todos os trabalhadores com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica,, independentemente da idade, desde que com o filho vivam em comunhão de mesa e habitação, de acordo com o artigo 166.º-A/2 do Código do Trabalho, *(iv)* o alargamento da licença por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens de cinco dias para vinte dias, como prevê o artigo 251.º/1, alínea a) do Código do Trabalho, *(v)* o alargamento da licença por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta que não filho ou enteado de dois dias para cinco dias, nos termos e para os efeitos do artigo 251.º/1, alínea b) do Código do Trabalho, *(vi)* a atribuição de três dias consecutivos por motivo de luto gestacional, medida com reduzido impacto, atento o diminuto hiato temporal concedido e *(vii)* a possibilidade de comprovar a situação de doença através de declaração via serviço digital do SNS a qual é feita por autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, quando a situação de doença não exceda três dias consecutivos e até ao limite de duas vezes por ano, conforme resulta do artigo 254.º/2 e 254.º/5 do Código do Trabalho.

Madalena Pinto de Abreu