

Reforma da Legislação Laboral

Alterações previstas no anteprojeto de lei

O anteprojeto de lei apresentado pelo Governo representa uma revisão abrangente da legislação laboral, com o objetivo declarado de modernizar o quadro jurídico face aos desafios da Economia 4.0, combater a precariedade, promover a contratação coletiva e melhorar a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Esta reforma é também impulsionada pelo cumprimento de obrigações decorrentes do direito da União Europeia, nomeadamente as Diretivas sobre salários mínimos adequados e condições de trabalho em plataformas digitais. A seguir, apresenta-se uma análise das principais medidas propostas.

I. MODERNIZAÇÃO PARA A ERA DIGITAL E COMBATE À PRECARIIDADE EM PLATAFORMAS

Uma das vertentes mais inovadoras e estruturantes da reforma é a resposta ao trabalho na economia digital, visando proteger os trabalhadores que prestam serviços através de plataformas. Neste âmbito destacam-se as seguintes alterações:

Presunção de Contrato de Trabalho em Plataformas Digitais

Introduz-se um mecanismo de presunção de existência de contrato de trabalho para atividades prestadas através de plataformas digitais. Esta presunção é reforçada pela presença de "indícios adicionais", como a determinação dos períodos de trabalho pela plataforma, restrições à liberdade de aceitar tarefas, limitações ao uso de substitutos e a escolha dos clientes pela plataforma. Para que a presunção se aplique, a prestação de atividade deve ser regular e o prestador deve estar em situação de dependência económica (obter 80% do rendimento anual daquela plataforma).

Sumário: Visa reclassificar como trabalhadores por conta de outrem muitos que atualmente são considerados "independentes", garantindo-lhes os direitos laborais fundamentais.

Definição de Plataforma:

Define-se juridicamente o que é uma plataforma digital, caracterizando-a como uma entidade que organiza trabalho através de meios eletrónicos, utilizando sistemas automatizados de monitorização ou decisão. Esta definição é crucial para delimitar o âmbito de aplicação das novas regras.

Sumário: Cria um enquadramento jurídico claro para as entidades que operam na economia digital e que organizam trabalho de terceiros.

Aplicação do Regime Laboral às Plataformas

Estabelece-se que, quando reconhecida a existência de um contrato de trabalho, são aplicáveis ao trabalhador todas as normas do Código do Trabalho que não sejam incompatíveis com a natureza da atividade, incluindo acidentes de trabalho, cessação do contrato, remuneração mínima, férias e limites de horário.

Sumário: Assegura que os trabalhadores das plataformas, quando enquadrados como tal, beneficiam da proteção integral da lei laboral.

Regime do Trabalhador Independente em Dependência Económica

Para os prestadores que não preencham os requisitos para a presunção de contrato de trabalho, mas que estejam em situação de dependência económica (80% do rendimento de um único beneficiário), é criado um regi-

me específico. Estes trabalhadores passam a ter direito à representação sindical e à negociação coletiva, podendo os seus instrumentos ser objeto de extensão administrativa. A aplicação deste regime depende de uma comunicação formal do prestador.

Sumário: Cria uma "terceira via" de proteção para trabalhadores que, embora não sejam subordinados, estão economicamente dependentes, conferindo-lhes direitos de representação e negociação coletiva.

Proteção de Dados e Vigilância:

A utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho (incluindo em contexto de teletrabalho) só é permitida se for necessária, adequada e proporcional. A sua implementação deve ser precedida de parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Sumário: Reforça a proteção da privacidade dos trabalhadores face ao uso crescente de tecnologias de monitorização, especialmente relevante no trabalho remoto e em plataformas.

II. PROMOÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA E VALORIZAÇÃO SALARIAL

A reforma coloca um forte enfoque na revitalização da negociação coletiva, alinhando-se com o Acordo Tripartido e a Diretiva Europeia sobre salários mínimos.

Incentivos à Contratação Coletiva

O Estado compromete-se a promover a contratação coletiva através de políticas que privilegiem as empresas com convenções coletivas recentes no acesso a apoios públicos, financiamentos europeus e procedimentos de contratação pública, bem como através de incentivos fiscais.

Sumário: Cria um sistema de benefícios tangíveis para as empresas que negociam coletivamente, incentivando a adesão a este modelo.

Aplicação Geral de Convenções Coletivas nas Empresas

Permite que o empregador aplique uma convenção coletiva a todos os trabalhadores da empresa, mesmo aos não sindicalizados, desde que esta convenção abranja mais de metade dos trabalhadores. O trabalhador não sindicalizado pode opor-se no prazo de 15 dias.

Sumário: Facilita a universalização dos direitos e condições estabelecidos em convenções coletivas dentro de uma empresa, aumentando a sua eficácia e cobertura.

Manutenção de Convenções em Caso de Transmissão de Empresa

Em caso de venda ou transmissão de uma empresa, a convenção coletiva que vinculava o antigo proprietário mantém-se aplicável ao novo proprietário por um período mínimo de 12 meses.

Sumário: Protege os direitos adquiridos pelos trabalhadores através da negociação coletiva, impedindo que sejam anulados por uma simples mudança de proprietário.

Adequação da Retribuição Mínima Garantida

Para transpor a Diretiva (UE) 2022/2041, o pereceito que define os critérios para a fixação do salário mínimo nacional é alterado para incluir explicitamente "as necessidades dos trabalhadores" e o "nível geral de salários e sua distribuição" como fatores de ponderação.

Sumário: Alinha a metodologia de cálculo do salário mínimo com os padrões europeus, focando-se na adequação às necessidades dos trabalhadores e na redução das desigualdades salariais.

III. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL E DIREITOS PARENTAIS

A reforma introduz alterações significativas nos direitos parentais, visando uma partilha mais equitativa entre progenitores e um maior apoio às famílias.

Licença Parental Inicial de 180 Dias

A licença parental inicial passa a poder durar até 180 dias consecutivos, estruturada da seguinte forma:

- 120 dias obrigatórios (partilháveis, exzeto a licença exclusiva da mãe).
- +30 dias facultativos.
- +60 dias facultativos, em regime partilhado em períodos iguais (30 dias para cada progenitor).

Sumário: Alonga significativamente a licença parental, incentivando fortemente a sua partilha equitativa entre pai e mãe, com um bônus salarial (100% da remuneração de referência) para quem optar pelo modelo de 180 dias partilhados.

Licença Parental Exclusiva do Pai

Mantém-se a obrigatoriedade de 28 dias para o pai, mas é introduzida uma novidade: 7 dias facultativos que podem ser gozados em simultâneo com a mãe.

Sumário: Reforça o papel do pai desde os primeiros dias, permitindo-lhe estar presente de forma mais intensa ao lado da mãe e do recém-nascido.

Acréscimos por Situações de Risco

A licença é aumentada em 30 dias em caso de nascimentos múltiplos, internamento hospitalar da criança após o parto ou parto prematuro (até às 33 semanas). Em caso de prematuridade, a licença é acrescida de todo o período de internamento.

Sumário: Oferece um apoio alargado e crucial às famílias que enfrentam situações de maior vulnerabilidade no pós-parto.

Suspensão da Licença por Internamento

Permite que o período de licença seja suspenso, a pedido do progenitor, durante o internamento hospitalar da criança ou do próprio progenitor.

Sumário: Garante que o tempo de licença não é "consumido" durante períodos em que o progenitor não pode estar com a criança por força de um internamento.

Horário Flexível e Trabalho a Tempo Parcial

O regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares é reforçado, sendo o seu conteúdo elaborado pelo empregador mediante proposta do trabalhador.

Sumário: Facilita a adaptação do horário de trabalho às necessidades familiares, promovendo uma melhor conciliação.

IV. REFORÇO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES

O anteprojeto contém diversas medidas que visam reforçar a proteção e a informação dos trabalhadores.

Obrigações de Informação e Afixação

É reforçada a obrigação dos empregadores de afixar e disponibilizar em intranet toda a informação relevante, incluindo regulamentos internos, legislação sobre parentalidade, mapas de férias, horários de trabalho e informações sobre postos de trabalho permanentes disponíveis.

Sumário: Promove a transparência e o acesso à informação, empoderando os trabalhadores.

Pagamento de Retribuições Intercalares pelo Estado

Em caso de despedimento ilícito, após 12 meses de processo, o Estado (através da Segurança Social) passa a ser responsável pelo pagamento das retribuições devidas ao trabalhador até à decisão de primeira instância.

Sumário: Alivia a pressão financeira sobre o trabalhador durante um processo judicial longo, tomando o direito à reintegração mais efetivo.

Alterações ao Banco de Horas

O regime de banco de horas individual é regulamentado, limitando o acréscimo a 2 horas diárias (50 horas semanais) e 150 horas anuais, com um período de referência máximo de 4 meses. Os saldos a favor do trabalhador devem ser pagos em dinheiro.

Sumário: Torna o banco de horas mais previsível e protege o trabalhador de acumular horas sem compensação.

Reforço dos Poderes da Inspeção-Geral do Trabalho

Embora o texto não detalhe as alterações, a reformulação deste artigo sugere uma atualização e potencial reforço dos poderes de fiscalização.

Sumário: É essencial para assegurar a eficácia da aplicação de todas as novas medidas.

V. REVOGAÇÕES E AJUSTAMENTOS

A reforma procede também a uma depuração da legislação, revogando normas obsoletas ou incompatíveis com as novas diretrizes.

Revogações Estratégicas

São revogados diversos artigos e números, incluindo:

- O artigo sobre "Falta por luto gestacional" (Art. 38.º-A).
- O regime do "Banco de horas grupal" (Art. 208.º-B, n.ºs 3 a 12).
- O artigo sobre "Proibição do recurso à terceirização de serviços" (Art. 338.º-A) e o artigo sobre "Terceirização de serviços" (Art. 498.º-A), sugerindo uma abordagem diferente ao tema.
- O artigo sobre "Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva" (Art. 500.º-A).

Sumário: Demonstra uma vontade de simplificar e focar a legislação, eliminando instrumentos considerados ineficazes ou substituídos por novos mecanismos.

CONCLUSÃO

O anteprojeto de reforma laboral apresenta-se como um documento de rutura, com uma ambição clara de adaptar o direito do trabalho português às realidades do século XXI. A sua força reside na triade: proteção dos trabalhadores das plataformas digitais, promoção vigorosa da contratação coletiva e um ambicioso pacote de direitos parentais.

As medidas relativas às plataformas são, sem dúvida, as mais disruptivas, procurando pôr fim a uma zona cinzenta que tem gerado precariedade. A aposta na contratação coletiva, através de incentivos e de mecanismos de

aplicação mais eficazes, visa reequilibrar o poder de negociação entre trabalhadores e empregadores. Por fim, a extensão e reestruturação da licença parental representa um investimento social significativo, com potencial para alterar comportamentos e promover a igualdade de género.

O sucesso desta reforma dependerá, contudo, da sua implementação prática, da capacidade de fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho e da vontade real dos parceiros sociais em dinamizar a negociação coletiva. Se bem-sucedida, poderá contribuir de forma positiva na valorização do trabalho em Portugal.