

## Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV)

### **Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno**

Data de admissão: 6 de junho de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

## ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

## I. A INICIATIVA

---

A proposta de lei em apreço afirma a prioridade do Governo na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno, que no seu entender se vem refletindo em políticas ativas de emprego e formação, no aumento da retribuição mínima mensal garantida e em alterações ao quadro normativo, em especial a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Contudo, o proponente defende que, apesar da evolução genericamente positiva dos indicadores do mercado de trabalho, alguns houve que não retomaram níveis anteriores à crise financeira, a que se somaram os efeitos produzidos pela pandemia da doença COVID-19, sem deixar de aludir às medidas adotadas neste âmbito, no apoio às empresas e aos postos de trabalho.

É neste contexto que surge a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho», tendo presentes as «fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho» evidenciadas pela pandemia, em particular nas gerações mais jovens e nos titulares de vínculos não permanentes, e bem assim nas formas atípicas de contratação, no trabalho temporário, no trabalho independente e no trabalho não declarado.

Desta forma, no que tange ao trabalho temporário, mas não só, a presente iniciativa reúne medidas que intensificam as regras sobre a sucessão e a limitação da renovação de contratos, que reveem os mecanismos de inspeção, que impõem vínculos mais estáveis e requisitos mais exigentes para as licenças destas empresas de trabalho temporário, bem como o alargamento das compensações em caso de cessação de contrato a termo. Quanto aos trabalhadores mais jovens, são também alteradas disposições relativas a estágios, ao período experimental e a trabalhadores-estudantes. São ainda de mencionar a criminalização do trabalho não declarado e a aplicação de uma sanção acessória a empresas incumpridoras.

Noutro âmbito, são assinaladas as transformações aceleradas pela pandemia, desde logo quanto ao teletrabalho e ao trabalho prestado através de plataformas digitais, e os riscos que lhes estão associados, no que concerne à formação e qualificação e à conciliação entre a vida profissional e familiar. Destarte, propugna-se a introdução de

uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma e o reforço dos deveres de informação e transparência no recurso à inteligência artificial.

Já no que toca à negociação coletiva, igualmente afetada pela pandemia, apesar do seu gradual declínio já em anos anteriores, mormente entre os mais jovens, invoca-se um conjunto de incentivos positivos e a ampliação da contratação coletiva a novas categorias de trabalhadores, tal como se faz referência à consolidação do papel da arbitragem. Por outro lado, valoriza-se ainda a já mencionada conciliação entre a vida laboral e particular, não só no quadro das licenças de parentalidade, mas também dos cuidadores informais e da «prevenção do recurso excessivo ao trabalho suplementar», sem esquecer os saldos migratórios e a política de rendimentos. Por fim, fortalece-se a intervenção dos serviços públicos, máxime da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), nomeadamente em situações de despedimento e de reconhecimento de contrato de trabalho, sendo ainda revisto o regime das contraordenações laborais e de segurança social, e passando-se a integrar informação sobre utilizadores de trabalho temporário no sistema de informação da segurança social.

Esta iniciativa é composta por 35 (trinta e cinco) artigos preambulares, entre as disposições a alterar, aditar e revogar e alterações sistemáticas aos diplomas *infra* elencados (artigos 2.º a 20.º e artigo 31.º), tal qual constam aliás do respetivo objeto (artigo 1.º), assim como a republicação de dois desses diplomas (artigo 32.º); normas sobre sistemas, registos, procedimentos, financiamentos (artigos 21.º e 23.º a 27.º); a majoração de subsídios no caso de partilha de licenças parentais, remetendo-se para legislação específica (artigo 28.º); a aplicação às Regiões Autónomas da lei que se pretende fazer aprovar, sem prejuízo das competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços (artigo 29.º); regras sobre a aplicação da lei ora proposta no tempo (artigos 22.º, 30.º e 33.º); uma autorização legislativa para alterar a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigo 34.º); e, por último, a fixação da respetiva entrada em vigor, com uma exceção para o artigo precedente (artigo 35.º).

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa e da sua competência política, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)<sup>1</sup> (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Toma a forma de proposta de lei, nos termos do n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, mostrando-se, assim, conforme com o disposto no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. De igual modo, observa os requisitos formais relativos às propostas de lei, constantes do n.º 2 do artigo 124.º do Regimento.

O n.º 3 do artigo 124.º do Regimento prevê que as propostas de lei devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado. Em idêntico sentido, o [Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro](#),<sup>2</sup> que regula o procedimento de consulta de entidades, públicas e privadas, realizado pelo Governo, dispõe, no n.º 1 do artigo 6.º, que «os atos e diplomas aprovados pelo Governo cujos projetos tenham sido objeto de consulta direta contêm, na parte final do respetivo preâmbulo ou da exposição de motivos, referência às entidades consultadas e ao carácter obrigatório ou facultativo das mesmas». Dispõe ainda, no n.º 2, que «no caso de propostas de lei, deve ser enviada cópia à Assembleia da República dos pareceres ou contributos resultantes da consulta direta às entidades cuja consulta seja constitucional ou legalmente obrigatória e que tenham sido emitidos no decurso do procedimento legislativo do Governo».

Foram remetidos pareceres, juntamente com a proposta de lei, em conformidade com as normas citadas (ver ponto VI da nota técnica).

A proposta de lei respeita os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os

---

<sup>1</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>2</sup> Diploma consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A presente iniciativa é subscrita pelo Primeiro-Ministro, pela Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares e pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, mencionando ter sido aprovada em Conselho de Ministros a 2 de junho de 2022, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do Regimento.

A iniciativa deu entrada a 6 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 8 de junho, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciada no dia 9 de junho. A iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária de 7 de julho.

#### ▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Desde logo cumpre referir que a iniciativa *sub judice* contém uma exposição de motivos e obedece ao formulário das propostas de lei, apresentando, após o articulado, a data de aprovação em Conselho de Ministros (2 de junho de 2022) e as assinaturas do Primeiro-Ministro, da Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares e da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em conformidade com o disposto no artigo 13.º da lei formulário.

A proposta de lei tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento.

O n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário dispõe que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações

anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». No sentido de dar cumprimento a esta disposição, a iniciativa elenca, no artigo 1.º, doze dos diplomas alterados, indicando o respetivo número de ordem da alteração. Sugere-se que, no decurso do processo legislativo, se acrescente neste artigo o [Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro](#), alterado pela alínea d) do artigo 31.º da proposta de lei (revoga os n.ºs 1 e 3 do artigo 44.º-B deste decreto-lei). Quanto aos restantes, excluindo o [Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho](#), que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais, e o [Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro](#), que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, medida de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo, que não tiveram alterações até à data, o proponente optou por elencar os diplomas que procederam a alterações nos seguintes atos legislativos, apenas com uma a quatro alterações (sobre estas, *cfr.* campo do enquadramento jurídico nacional):

- [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), que regulamenta o Código do Trabalho;
- [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#), que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social;
- [Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro](#), que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico;
- [Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho](#), que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho;
- [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, alterado pelas Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro, 146/2015, de 9 de setembro, e 28/2016, de 23 de agosto.

Em contrapartida, o proponente optou por não elencar os diplomas que alteraram os seguintes atos legislativos:

- Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado em anexo à [Lei n.º 15/2001, de 5 de junho](#);
- Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#);
- Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro](#);
- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à [Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro](#);



- [Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho](#), que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários.

Esta opção parece-nos mais segura e eficaz, podendo também ser prescindida a indicação do número de ordem de alteração, quando estão em causa alterações a Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante, não obstante o legislador poder analisar esta questão no decurso do processo legislativo parlamentar, em especial em relação ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho. Isto porque a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível universal e gratuitamente, e porque privilegia uma redação simples e concisa das normas.

Quanto aos motivos de segurança jurídica, de referir o exemplo do Código do Trabalho, em relação ao qual esta iniciativa, em caso de aprovação, constituiria a décima nona alteração e não a vigésima terceira, como é indicado no artigo 1.º da proposta de lei.

A iniciativa dá também cumprimento ao disposto no n.º 4 do artigo 9.º da lei formulário, ao indicar expressamente, no seu artigo 1.º, que procede à transposição da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, e da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

Cabe ainda mencionar que a iniciativa contempla, no artigo 32.º, a republicação em anexo da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e do Decreto-Lei n.º 235/92, de 16 de outubro.

Refira-se, por fim, que, em caso de aprovação, a presente iniciativa toma a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 35.º da proposta de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá “no dia 1 de janeiro de 2023”, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*».

Ainda no que respeita ao início de vigência, o artigo 35.º da proposta de lei estabelece que a autorização legislativa no âmbito da lei geral do trabalho em funções públicas prevista no artigo 34.º entra em vigor «*no dia seguinte ao da sua publicação*», mostrando-se também conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos suscita outras questões em face da lei formulário.

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

#### *Enquadramento constitucional*

A legislação laboral deve atender ao enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e à legislação da União Europeia. No quadro nacional, a [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>3</sup> (Constituição), no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade e, bem assim, os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alíneas a), b) e

---

<sup>3</sup> Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.



d) do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). Efetivamente, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, tais como a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores [alíneas b) e c) do n.º 2 do citado artigo 59.º].

O legislador constitucional enuncia ainda no [artigo 67.º](#) uma série de incumbências do Estado para a proteção da família como elemento fundamental da sociedade, designadamente «promover, através da concertação de várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» [alínea h) do n.º 2].

Por sua vez, a Constituição confere competência às associações sindicais para «defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem» e confere ainda competência às associações sindicais para «exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei». Acresce que «a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas» (n.ºs 1, 3 e 4 do [artigo 56.º](#)).

Ademais, para assegurar o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

Com a revisão constitucional de 1982<sup>4</sup>, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)). O [artigo 53.º](#) - que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional - «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias

---

<sup>4</sup> Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))<sup>5</sup>».

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do [artigo 53.º](#), nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))<sup>6</sup>».

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho](#)<sup>7</sup> - CT2009, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017,](#)

<sup>5</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

<sup>6</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

<sup>7</sup> Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

[de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>8</sup>, [93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro](#) e [1/2022, de 3 de janeiro](#)), no seu [artigo 12.º](#), veio consagrar a presunção de contrato de trabalho. Assim, plasmou no seu articulado os cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho<sup>9</sup>, que são:

- «a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa».

O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado».

A [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#)<sup>10</sup> instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do [artigo 26.º](#) do [Código de Processo do Trabalho](#).

---

<sup>8</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro](#).

<sup>9</sup> Leia-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça ([Processo n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1](#)) – define a «diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço».

<sup>10</sup> Teve origem no [Projeto de Lei n.º 142/XII](#), da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores, constituindo uma iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulado Lei contra a Precariedade. Para melhor apreciação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, leia-se o [artigo](#) intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços encontra-se regulado no artigo 15.º- A, sob a epígrafe «*Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho*» da [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)<sup>11</sup> (texto consolidado), e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deverá ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expreso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o [artigo 106.º](#) do Código do Trabalho.

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea a) do n.º 2 do [artigo 11.º](#) do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho].

Além dos procedimentos resultantes da atividade inspetiva, a ACT efetua também participações ao Ministério Público<sup>12</sup> sempre que existam indícios da prática de crime ou no âmbito dos mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado. Assim, em 2019, realizou «198 participações, 46,46% das quais relativas à participação por inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho e 36,36% referentes a procedimento criminal», de acordo com o último [Relatório de Atividades de 2019](#).

No que diz respeito ao trabalho temporário, a revisão do [Código do Trabalho](#) (CT2009) levada a efeito pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, incidiu, entre outros, sobre o regime do trabalho temporário, designadamente quanto à sua sistematização e inserção

<sup>11</sup> Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

<sup>12</sup> Consultar pág. 89 do Relatório de Atividades de 2019.

legislativa. Assim, passou (pelo menos parcialmente) a constar, em particular, dos [artigos 172.º a 192.º](#). O regime do trabalho temporário, no nosso ordenamento jurídico, nunca integrou a legislação geral relativa ao contrato do trabalho, constando sempre de legislação extravagante.

A incorporação do regime do trabalho temporário no CT2009, todavia, não é, nem plena, nem total, na medida em que não abrange as matérias relacionadas com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da respetiva atividade, cujo regime consta atualmente do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#)<sup>13</sup>, na sua atual redação, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

Nos termos do novo Código do Trabalho, o contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito e sujeito a um conjunto de formalidades, devendo conter: a indicação dos contraentes; a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato; a atividade contratada; o local e período normal de trabalho; a retribuição; o início de vigência do contrato; o termo do contrato; e a data da respetiva celebração. Em caso de falta de forma, omissão ou insuficiência dos motivos determinantes da contratação, considera-se que o trabalho é prestado em regime de contrato de trabalho sem termo perante a empresa de trabalho temporário, podendo o trabalhador optar por uma indemnização nos termos do [artigo 396.º](#). Se o contrato for omissivo quanto ao seu termo, considera-se que o mesmo é celebrado pelo prazo de um mês e, nesse caso, não é permitida a sua renovação ([artigo 181.º](#)).

No que se refere ao contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT), a lei tipifica os motivos que podem sustentar a celebração do CUTT, enunciando-os de forma taxativa e fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no [artigo 140.º](#). As semelhanças entre os motivos justificativos que suportam a celebração do CUTT e a do contrato de trabalho a termo são significativas. Trata-se, em ambos os casos, de modalidades de trabalho subordinado “atípicas” que se movem dentro de regimes jurídicos restritivos. O recurso ao contrato a termo ([artigo 140.º](#)) e ao trabalho temporário ([artigos 175.º e 180.º](#)) apenas é admitido a título

---

<sup>13</sup> Alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro, 146/2015, de 9 de setembro e 28/2016, de 23 de agosto](#).



excecional, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei e desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais ([artigo 175.º](#)).

A propósito da duração do CUTT, o artigo 175.º determina que não pode exceder o período de tempo estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador; por outro lado o mesmo artigo estabelece que não é permitido celebrar CUTT para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

A Empresa de Trabalho Temporário (ETT) contrata, remunera, cumpre as obrigações para com a segurança social, subscreve o seguro contra acidentes de trabalho e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, cedendo-o onerosamente ao utilizador; este último, por sua vez, por delegação da ETT, exerce sobre o trabalhador os poderes de direção próprios do empregador, designadamente os poderes determinativo confirmativo e da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais. O trabalhador temporário, é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do utilizador.

Tendo em conta os compromissos inscritos no [Programa do Governo](#) em matéria laboral e no seguimento da discussão tripartida sobre o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#), o [XXI Governo Constitucional](#) apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas visando reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para [Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva](#), alcançado a 30 de maio de 2018. O Governo e os parceiros sociais acordam no desenvolvimento de um conjunto de medidas, a saber: (i) alterações ao Código do Trabalho; (ii) alterações ao Código dos Regimes Contributivos; (iii) alteração ao regime jurídico de proteção na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem; (iv) alterações ao quadro das políticas ativas de emprego; (v) aspetos a regular em legislação complementar, nomeadamente para reforçar os meios e instrumentos da Autoridade para as Condições do Trabalho.



Posteriormente, o Governo, resolveu, através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho](#), concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o *Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva*, comprometendo-se a adotar medidas em conformidade. Este «Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva» assenta em três eixos tendentes a:

- I. Combater a precariedade e reduzir a segmentação do mercado de trabalho;
- II. Promover um maior dinamismo da negociação coletiva;
- III. Reforçar os meios e instrumentos públicos de regulação das relações laborais.

Na mesma linha, o [XXII Governo Constitucional](#), no seu [Programa](#), afirmou «Aprofundar o combate à precariedade, a negociação coletiva e os meios de resolução de litígios», reconhecendo que «Portugal tem um nível excessivamente elevado de contratação não permanente, em comparação com outros países europeus, especialmente entre os jovens», comprometendo-se, entre outras, medidas a:

- «Promover o diálogo social com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito;
- Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais, em especial no âmbito da negociação coletiva;
- Reforçar os mecanismos de garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes, nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho;
- Aprofundar as exigências dos estágios profissionais apoiados, de modo a concentrá-los cada vez mais nas empresas que promovam o efetivo aumento de empregabilidade dos beneficiários;
- Penalizar as empresas condenadas por incumprimentos muito graves ou reincidência em ilícitos graves no campo das relações laborais, nomeadamente pela introdução de fatores de ponderação no acesso a concursos públicos e a políticas ativas de emprego, bem como aquelas que adotem práticas de *dumping* social, alargando a metodologia dos referenciais mínimos de trabalho digno,

- mediante cooperação entre os parceiros sociais e a Autoridade para as Condições do Trabalho, com sinalização desta em caso de incumprimento;
- Trabalhar, em estreito diálogo com os parceiros sociais, na configuração de modelos de resolução alternativa de litígios, tanto na dimensão coletiva como na dimensão individual dos conflitos laborais, partindo da boa experiência do colégio de árbitros já existente no Conselho Económico e Social, com ancoragem na negociação coletiva e com garantia dos direitos fundamentais de acesso à justiça».

Face ao exposto, foi publicada a [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#)<sup>14</sup>, que aprovou um conjunto de alterações ao [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e ao [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#), aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, que resultam do acordo tripartido alcançado na Concertação Social com o objetivo de combater a precariedade no mercado de trabalho e assim melhorar a produtividade das empresas, reforçando a segurança e as expectativas de vida dos trabalhadores, em especial dos jovens trabalhadores.

Neste âmbito, o gabinete do Ministro do Trabalho, Solidariedade Social e Segurança Social, emitiu um comunicado respeitante às últimas alterações à legislação laboral, intitulado «[O que muda com as novas regras de combate à precariedade](#)». As novas regras trazem um conjunto de alterações a vários níveis:

- I. Contratos de trabalho;
- II. Organização do tempo de trabalho;
- III. Instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho;
- IV. Trabalhador com doença oncológica;
- V. Contribuição adicional por rotatividade excessiva.

No domínio da proteção na parentalidade, foi também publicada a [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>15</sup>, que aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, alterando o [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o [Decreto-Lei](#)

---

<sup>14</sup> Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), que deram origem à referida [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

<sup>15</sup> Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), dando origem à referida [Lei n.º 90/2019, 4 de setembro](#).

[n.º 89/2009, de 9 de abril](#), que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Relativamente à matéria supracitada, nas legislaturas anteriores, foram apresentadas diversas iniciativas legislativas, nomeadamente no combate à precariedade e na promoção da negociação coletiva.

O atual Governo<sup>16</sup>, no seu [Programa](#), compromete-se a «Reforçar o combate à precariedade e promover a dimensão coletiva das relações de trabalho», bem como a «prosseguir a implementação de uma Agenda do Trabalho Digno». Neste âmbito destacam-se, entre outras, as seguintes medidas:

- «Endurecer o combate ao recurso ao trabalho não declarado através da criminalização desta prática, assegurando que a aplicabilidade de contraordenação mesmo com a regularização voluntária e flexibilizando a circulação de trabalhadores da mesma empresa ou grupo para Portugal, desde que com contratos sem termo;
- Reforçar e agilizar os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) no reconhecimento de contratos de trabalho em situações irregulares, incluindo na conversão de contratos a termo em contratos sem termo, permitindo ainda a interconexão de dados entre a ACT e a Segurança Social ou a AT;
- Melhorar a regulação do trabalho temporário, nomeadamente com o reforço das exigências para as empresas, incluindo o requisito de patamares obrigatórios de contratos estáveis, com mais responsabilização dos utilizadores e com maior aproximação ao regime de renovações dos contratos a termo;
- Reforçar os mecanismos de garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes, nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho;
- Reforçar a contratação coletiva, através do alargamento da sua cobertura a novas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores em *outsourcing* ou os trabalhadores independentes economicamente dependentes, e instituindo

---

<sup>16</sup> [XXIII Governo Constitucional](#).

novos mecanismos como a arbitragem para prevenção de situações de caducidade das convenções coletivas;

- Discutir, em sede de concertação social, estímulos à participação de empresas e trabalhadores em associações, combatendo a baixa taxa de associativismo entre empregadores e entre trabalhadores, fator de enfraquecimento do diálogo social e da negociação coletiva, nomeadamente através de incentivos às empresas e propondo a informação automatizada aos trabalhadores recém-contratados sobre possibilidades de filiação sindical, promovendo maior associativismo e representação».

Neste seguimento, o Governo, na reunião do [Conselho de Ministros de 2 de junho de 2022](#), aprovou para apresentação à Assembleia da República, a presente proposta de lei que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno<sup>17</sup>.

A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho, na conferência de imprensa, após o Conselho de Ministros, mencionou que a proposta de lei «visa dar aos jovens uma mensagem forte de que o mercado de trabalho os valoriza e de que Portugal é um país que promove emprego sustentável nas várias dimensões». A Ministra destacou o facto de, em Portugal, a média de contratos a termo ser de cerca de 21%, enquanto a média da União Europeia se situa em 15%. No caso dos jovens, «a percentagem de trabalhadores que tem contratos não permanentes é de 62,2%, enquanto na União Europeia é de 49%». Referiu ainda que a Agenda do Trabalho Digno visa, sobretudo, «garantir aos jovens que estamos a promover relações de trabalho sustentáveis e que lhes permitam também ter a suas opções de vida».

O artigo 1.º do articulado da iniciativa em apreço procede à transposição para a ordem jurídica interna da [Diretiva \(UE\) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019](#), relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e, bem assim, à transposição para a ordem jurídica interna da [Diretiva](#)

---

<sup>17</sup> Esta proposta de lei inclui um conjunto de medidas legislativas relativas ao trabalho digno e que «cumprem objetivos considerados prioritários no mercado de trabalho face aos desafios identificados durante a pandemia da doença Covid-19». Consultar as principais medidas - [Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho](#).

[\(UE\) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a [Diretiva 2010/18/UE do Conselho](#).

Procede, ainda, a alterações dos seguintes diplomas:

- a. À trigésima oitava alteração ao [Regime Geral das Infrações Tributárias](#), aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual;
- b. À vigésima terceira alteração ao [Código do Trabalho](#), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- c. À terceira alteração à [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#) (texto consolidado), alterada pelas [Leis n.ºs 60/2018, de 21 de agosto](#), e [93/2019, de 4 de setembro](#), que regulamenta o Código do Trabalho;
- d. À terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pelas [Leis n.ºs 63/2013, de 27 de agosto](#), e [55/2017, de 17 de julho](#), que aprova o [Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social](#);
- e. À décima oitava alteração ao [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#), aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual;
- f. À segunda alteração ao [Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro](#) (texto consolidado), retificado pela [Declaração de Retificação n.º 174/92, de 31 de outubro](#), alterado pela [Lei n.º 114/99, de 3 de agosto](#), que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico;
- g. À oitava alteração ao [Código de Processo do Trabalho](#), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- h. À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, retificado pela [Declaração de Retificação n.º 7-M/2000, de 31 de julho](#), alterado pelo [Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro](#), que aprova o [Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho](#);
- i. À quarta alteração ao [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#) (texto consolidado), alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro](#), [146/2015, de 9 de setembro](#), e [28/2016, de 23 de agosto](#), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário;



- j. À nona alteração ao [Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho](#), na sua redação atual, que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários, na sua redação atual;
- k. À primeira alteração ao [Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho](#), que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais;
- l. À primeira alteração ao [Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro](#), que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, medida de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo.

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um



nível de vida decente. Acrescenta ainda o princípio 9 que os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e a aceder a serviços de acolhimento, devendo as mulheres e homens beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, como ainda devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

Importa referir que a [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho](#)<sup>18</sup>, estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, abrangendo os períodos mínimos de descanso diário e semanal, as férias anuais e a duração máxima do trabalho semanal devidos pelos trabalhadores.

Neste mesmo contexto, destaca-se a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)<sup>19</sup>, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, cuja transposição<sup>20</sup> se concretiza com a iniciativa ora em análise, que visou melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo, simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho, estipulando que a informação sobre a remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, incluindo, se for o caso, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho, acrescentando ainda que o facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.

Esta Diretiva estabelece ainda um conjunto de direitos mínimos dos trabalhadores, incluindo o direito a que o respetivo período experimental não exceda seis meses, a possibilidade de trabalhar para outro empregador fora do período de trabalho sem ser sujeito a um tratamento desfavorável, salvo em caso de condições de incompatibilidade

---

<sup>18</sup> Portugal [já transpôs esta Diretiva](#) para o ordenamento jurídico português.

<sup>19</sup> Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

<sup>20</sup> Os Estados-Membros têm até agosto de 2022 para transpor esta Diretiva para o seu ordenamento jurídico.

justificadas em razões objetivas, a faculdade de recusar um trabalho específico fora dos períodos de referência previamente definidos, sem sofrer penalizações, e o direito a receber formação sem custos.

Relativamente à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, em 2017, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva [[COM\(2017\)253](#)]<sup>21</sup> em que abordou o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e pretendeu apoiar a sua progressão na carreira, proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

Aditou a Comissão Europeia na sua Comunicação que uma das principais razões para este problema residia na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, estando comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos eram fatores que agravavam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

Esta proposta de Diretiva foi adotada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, originando a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores, cuja transposição se realiza com a iniciativa ora em crise, estabelecendo os requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Concretamente, esta Diretiva prevê direitos individuais relacionados com:

- a) a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador;
- b) regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores; e
- c) proteção jurídica para quem apresente pedidos ou faça uso das licenças relacionadas com a família ou dos regimes de trabalho flexíveis.

---

<sup>21</sup> A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

A Diretiva antecipa, igualmente, que os países da UE devem introduzir regras para garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra discriminações e despedimentos com o fundamento de terem pedido ou gozado uma licença relativa à família ou a regimes de trabalho flexíveis.

De realçar ainda, no contexto desta Diretiva, o [direito à desconexão](#) tal como propugnado pelo Parlamento Europeu, segundo o qual, atendendo à possibilidade associada ao teletrabalho de trabalhar em qualquer local e em qualquer horário, por forma a garantir a saúde e o equilíbrio entre a vida privada e a vida pessoal, deverá garantir-se ao trabalhador o direito a desconectar-se do exercício das suas funções profissionais, fora do seu horário de trabalho.

Com efeito, os parceiros sociais europeus aprovaram, em junho de 2020, o [Acordo-Quadro sobre a digitalização](#), que dispõe sobre possíveis medidas a acordar entre os parceiros sociais no que diz respeito à possibilidade de os trabalhadores ligarem ou desligarem do trabalho, as quais deverão garantir, entre outros, a prestação de informação aos trabalhadores sobre as regras respeitantes ao horário de trabalho, a utilização da ferramentas digitais no âmbito do teletrabalho e sobre os riscos associadas a estar ligado durante demasiado tempo, para a saúde e para a segurança, sublinhando-se que não constitui uma obrigação do trabalhador estar contactável fora do período normal de trabalho.

- **Âmbito internacional**  
**Países analisados**

De acordo com informação disponível no portal da União Europeia *Eur-Lex*, as [Diretivas \(UE\) 2019/1152](#) e [2019/1158](#), ambas do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (a primeira relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e a segunda relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores) ainda não foram transpostas pela grande maioria dos Estados-Membros.

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a Espanha.

## ESPAÑHA

Espanha levou recentemente a cabo uma reforma da legislação laboral que culminou com a aprovação do [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#)<sup>22</sup>.

Já anteriormente tinham sido aprovados outros diplomas em matéria laboral, regulando matérias como o trabalho à distância ([Ley 10/2021, de 9 de julio](#)), a igualdade ([Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) e [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#)) e os direitos laborais de trabalhadores de plataformas digitais ([Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales](#)).

A reforma laboral em curso funda-se nos «desequilíbrios significativos» que o mercado de trabalho espanhol vem arrastando há décadas, agravam os ciclos económicos, impedem o aumento da produtividade, aumentam a precariedade e aprofundam as desigualdades sociais, territoriais e de género» (cfr. preâmbulo do referido [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre](#)). Por outro lado, também o [Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência](#) espanhol incorpora, na sua [Componente 23](#) - «Novas políticas públicas para um mercado de trabalho dinâmico, resiliente e inclusivo», um pacote de reformas estruturais no âmbito do diálogo social para promover o crescimento sustentável e inclusivo.

Visa-se com o referido [Real Decreto-ley 32/2021](#) a recuperação e garantia dos direitos dos trabalhadores, que «juntamente com a promoção de medidas de flexibilidade interna como alternativa às extinções de postos de trabalho são os principais contributos deste diploma com vista a transformar o mercado de trabalho para que este possa

---

<sup>22</sup> Texto consolidado retirado do portal legislativo [boe.es](#). Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 21/06/2022.

definitivamente deixar para trás as anomalias, garantindo a qualidade do emprego e o dinamismo do tecido produtivo» espanhol (cfr. respetivo preâmbulo).

No referido preâmbulo identificam-se como principais objetivos da reforma operada pelo *Real Decreto-ley 32/2021* a simplificação dos contratos e a redução da taxa de emprego temporário, a modernização da negociação coletiva e da contratação e subcontratação de empresas e a criação de um mecanismo de flexibilidade interna, estabilidade no emprego e apoio à transição. Para tanto, são introduzidas alterações a cinco diplomas:

- O *Estatuto de los Trabajadores*, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que](#) contém as principais regras em matéria laboral no setor privado;
- [Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción](#);
- [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#);
- [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#);
- [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#).

No que se refere ao *Estatuto de los Trabajadores*, as principais alterações prendem-se com:

- A modernização e simplificação dos tipos de contratos, designadamente para fazer face às taxas de emprego temporário, em especial as associadas aos jovens [são alterados aspetos como o contrato de formação ([artigo 11](#)), o contrato de duração determinada<sup>23</sup> ([artigo 15](#)), o contrato fixo descontínuo<sup>24</sup> ([artigo 16](#)) ou a aquisição e subcontratação de obras ou serviços com o objetivo de melhorar a proteção dos trabalhadores ([artigo 42](#))];
- A modernização das medidas de flexibilidade interna, visando facilitar o uso de processos de emprego temporário como alternativa às extinções de postos de trabalho ([artigo 47](#))<sup>25</sup> e através da criação de um novo mecanismo de flexibilidade e estabilização

<sup>23</sup> Que passa a ser possível apenas por motivos relacionados com oscilações do volume de trabalho ou para substituição temporária de trabalhador.

<sup>24</sup> Por exemplo, para funções sazonais.

<sup>25</sup> Por exemplo através da redução temporária da jornada de trabalho ou a suspensão dos contratos por motivos de força maior, incorporando como mecanismo permanente o regime de regulação temporária do emprego devido à pandemia de COVID-19, que provaram a «sua



do emprego ([artigo 47 bis](#)) para atender a necessidades excecionais de natureza macroeconómica ou setorial ([mecanismo RED](#)<sup>26</sup>).

De referir, finalmente, que a aprovação do referido *Real Decreto-ley 32/2021* no *Congreso de los Diputados*<sup>27</sup> está envolta em polémica, tendo sido apresentado recurso junto do Tribunal Constitucional por Deputados do VOX, recurso este que foi admitido, como consta de [nota](#) publicada no jornal oficial (e que terá fundamento em motivos que se prendem com o processo de votação<sup>28</sup>).

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Sem prejuízo das demais iniciativas que versam sobre temáticas concomitantes à da presente iniciativa, enumeramos aqui as que serão igualmente discutidas na generalidade na reunião plenária de 7 de julho:

- [Projeto de Lei n.º 2/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e 11.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)»;

- [Projeto de Lei n.º 3/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de

---

eficácia na preservação do emprego e do tecido empresarial diante de contingências e cenários de crise» (cfr. Preâmbulo do [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre](#)).

<sup>26</sup> Mais detalhadamente explicado na hiperligação incluída para o portal do Ministério do Trabalho.

<sup>27</sup> Em Espanha, os *Decretos-leys* carecem de tramitação parlamentar – seja sendo aprovados ou rejeitados (*convalidados* ou *derogados*), seja sendo aprovados como projetos de lei que depois seguirão os seus trâmites, em processo de urgência –, conforme explicado em: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=86&tipo=2>.

<sup>28</sup> Como explicado em notícias da comunicação social, o diploma foi aprovado a 3 de fevereiro de 2022, por 175 votos a favor e 174 contra, sendo que um Deputado do PP terá votado a favor por engano, por meios telemáticos, e, tendo pretendido alterar o seu sentido de voto em votação presencial, tal não foi permitido pela Presidente da Câmara, decisão que é contestada pelos Deputados que apresentaram o referido recurso – vejam-se, por exemplo, as notícias em [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/03/economia/1643887930\\_413429.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/03/economia/1643887930_413429.html) e [https://www.elconfidencial.com/espana/2022-02-03/vox-se-suma-al-pp-y-acusa-a-batet-de\\_3369669/](https://www.elconfidencial.com/espana/2022-02-03/vox-se-suma-al-pp-y-acusa-a-batet-de_3369669/).



convenções coletivas de trabalho (19.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 63/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (19.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 64/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (19.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 161/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores»;

- [Projeto de Lei n.º 162/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (22.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 163/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (22.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (22.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 165/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as

compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 166/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 167/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório»;

- [Projeto de Lei n.º 168/XV/1.ª \(BE\)](#) - «Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª \(L\)](#) - «Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª \(L\)](#) - «Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 174/XV/1.ª \(PAN\)](#) - «Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho»;

- [Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª \(PAN\)](#) – «Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª \(PAN\)](#) – «Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade».

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma petição pendente sobre a matéria.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Tendo em conta a transversalidade da presente iniciativa, consideramos que não se justifica reproduzir aqui o vasto leque de iniciativas que nas derradeiras Legislaturas visaram e lograram alterar o Código do Trabalho e demais legislação que regula as relações laborais.

Ainda assim, talvez seja de notar que as últimas revisões mais amplas do Código se traduziram na aprovação das já citadas Leis n.ºs [90/2019, de 4 de setembro](#), que aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade (cujos antecedentes parlamentares podem ser consultados [aqui](#), e que foram objeto da atividade do [Grupo de Trabalho – Parentalidade e Igualdade de Género](#) da 10.ª Comissão na XIII Legislatura) e [93/2019, de 4 de setembro](#) - «Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro» (apresentando-se igualmente a [lista das iniciativas](#) que estiveram na origem deste diploma, debatidas pelo [Grupo de Trabalho – Leis Laborais](#), também da 10.ª Comissão na XIII Legislatura).

De igual modo, foram ainda aprovadas no [Grupo de Trabalho – Teletrabalho](#) da então Comissão de Trabalho e Segurança Social da XIV Legislatura um conjunto de alterações a este regime específico, com base numa [série de projetos de lei](#) que redundaram na [Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro](#).

Por outro lado, e mau grado a entrada de diversas petições que tocam em pelo menos um dos temas aflorados pela proposta de lei em apreço, consideramos que poderão ser destacadas, precisamente por assumirem esse cariz mais longitudinal, as seguintes, ambas apresentadas na XIII Legislatura e com a CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional como primeira peticionária:

- [Petição n.º 241/XIII/2.ª](#) (76737 assinaturas) - «Garantir o direito à contratação coletiva. Revogar a norma da caducidade das convenções coletivas. Assegurar o direito de negociação na Administração Pública»;

- [Petição n.º 497/XIII/3.ª](#) (51339 assinaturas) - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos».

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

### ▪ Pareceres/contributos enviados pelo Governo ou solicitados ao mesmo

O Governo, na exposição de motivos, menciona terem sido ouvidos os órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas. Os pareceres enviados encontram-se disponibilizados no sítio eletrónico da Assembleia da República, mais especificamente na página da [presente iniciativa](#).

### ▪ Consultas obrigatórias

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 14/XV, DAR, de 22 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 22 de julho de 2022.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

## VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

---

### ▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento pelo proponente da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado global uma valoração integralmente positiva desse impacto.

## VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

LEITÃO, Luís de Meneses – **Direito do Trabalho**. 7.<sup>a</sup> ed. Coimbra : Almedina, 2021. 752 p. ISBN 978-972-40-9379-6. Cota: 12.06.9 – 90/2021

**Resumo:** «A presente edição [...] surge após a pandemia Covid-19 ter tido um impacto profundo nas relações laborais. Embora o Código do Trabalho não tenha sido alterado, surgiu uma imensa legislação extravagante a estabelecer regimes excecionais e transitórios relativos ao horário de trabalho, às faltas e às férias, ao regime do teletrabalho, ao regime da redução da atividade e da suspensão do contrato, e até à suspensão dos prazos de sobrevivência das convenções coletivas. Com esta edição visa-se colocar à disposição dos juristas este novo Direito do Trabalho da Crise, esperando que seja mesmo excepcional e transitório.»

MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 10.<sup>a</sup> ed. Coimbra : Almedina, 2022. 1343 p. ISBN 978-989-40-0392-2. Cota: 184/2022.

**Resumo:** «Neste manual de Direito do Trabalho, em 10.<sup>a</sup> edição, sem prejuízo da primordial função didática, pretende-se também dilucidar dúvidas de interpretação das regras jurídicas e questionar muitas das soluções legais. Tanto as dúvidas interpretativas como a crítica a algumas das soluções legais decorrem, em grande medida, do facto de, contrariamente ao que seria desejável, o direito do trabalho ter sido alvo de frequentes intervenções legislativas. Podendo dizer-se que há uma atração do legislador por esta área do direito, fazendo crer que as modificações do regime legal, em momentos de crise económica ou política, nomeadamente relacionada com a pandemia, resolverão os problemas económicos e empresariais e, conseqüentemente, constituirão a via de salvação dos dilemas laborais, mormente o desemprego ou a competitividade empresarial. Contudo, a via da proliferação legislativa (por vezes prescindindo da necessária concertação social), sem resolução imediata das questões jurídico-laborais, tem contribuído para a maior dificuldade de compreensão e de aplicação do direito do trabalho, associada à insegurança jurídica.»

MOREIRA, Teresa Coelho – **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra : Almedina, 2021. 299 p. ISBN 978-972-40-9775-6. Cota: 12.06.9 - 392/2021.

**Resumo:** «Considerando os novos ventos da História, a realidade digital impôs-se em múltiplos domínios do saber, sendo o Direito do Trabalho um deles. Há, pois, que repensar este ramo da ciência jurídica e, em particular, a qualificação do contrato de trabalho, a Inteligência Artificial e as novas formas de prestar o trabalho. O tempo de trabalho, respetivos limites e a desconexão não podiam deixar de ser profusamente tratados. O mesmo deve dizer-se da igualdade, da não discriminação e da utilização de algoritmos. Mas também a segurança e saúde, considerando as novas formas de prestar trabalho, não podiam ser esquecidas. Por último, tratamos o poder de controlo do empregador na era digital, com os respetivos limites, enfatizando o RGPD e a Lei Nacional que o executa. Fácil será concluir que a obra é precursora de um Novo Direito do Trabalho, sem prejuízo da manutenção do ADN do Velho.».

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Bureau Internacional do Trabalho – **The governance of labour administration [Em linha] : reforms, innovations and challenges**. [S.I.] : Edward Elgar Publishing, 2021. [Consult. 23 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=137439&img=25676&save=true>>.

**Resumo:** Este volume reúne estudos de caso de diferentes áreas da administração do trabalho e de diferentes regiões do mundo, em países tão distintos como o Brasil, Alemanha, Índia, Japão, África do Sul, Sri Lanka ou Estados Unidos da América. Em comum está o facto de demonstrarem o esforço dos governos locais para melhorar as políticas do trabalho, com métodos inovadores de governança. Embora os temas e as circunstâncias variem, por exemplo, da introdução do salário mínimo nacional na Alemanha à digitalização da inspeção do trabalho no Sri Lanka, gestão de desempenho na África do Sul ou novos métodos de implementação no Japão, os desafios gerais são muito semelhantes, e as abordagens têm em comum respeitarem um processo em quatro fases: 1.<sup>a</sup>, basear as decisões políticas em factos, dados confiáveis e análises sólidas; 2.<sup>a</sup>, mobilizar todos os intervenientes, incluindo outros departamentos governamentais, parceiros sociais e funcionários dos órgãos administrativos na sua adoção e implementação; 3.<sup>a</sup>, seleccionar os métodos corretos de implementação,



garantir os fundos necessários, meios técnicos e conhecimento; 4.<sup>a</sup>, analisar e avaliar o impacto das medidas e políticas adotadas para tirar lições para o futuro.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – **Livro verde sobre o futuro do trabalho** [Em linha] : 2021. [Lisboa] : MTSSS, 2021. [Consult. 23 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134293&img=21324&save=true>>.

**Resumo:** «O mundo do trabalho está a mudar a um ritmo cada vez mais intenso por força de transformações tecnológicas, geopolíticas, sociais, económicas e associadas a diferentes modos de produção ou acesso a matérias-primas. Ainda não é possível compreender inteiramente o resultado destas transformações, mas é possível perspetivar algumas tendências e ter a perceção que as mudanças a que assistimos são de tal ordem que muitos defendem estarmos perante uma "Quarta Revolução Industrial", em que estão em causa processos de mudança em diversas dimensões, todas elas com impactos diversos e simultâneos, nomeadamente no mundo do trabalho. A globalização, o envelhecimento da população, a transição energética, a descarbonização e a economia circular, as relações e os laços sociais, as formas de comunicação e o uso crescente das tecnologias nas diferentes esferas da vida no quotidiano são disso exemplo. As mudanças relacionadas com a própria tecnologia e a forma como o mercado está organizado vêm, em alguns casos, criar desafios novos, mas também acentuar ou acelerar tendências estruturais - caso da expansão das plataformas digitais, dos desenvolvimentos da inteligência artificial, da robótica e automação, não esquecendo as exigências adicionais que se colocam ao nível da educação, da formação e da qualificação ou do modo de organização do trabalho, bem como as relações laborais e as condições de trabalho.» O presente volume passa em revista todas estas questões, terminando com um conjunto de Linhas de reflexão das políticas públicas para o futuro do trabalho em Portugal.

REIS, João – Reforma [laboral] de 2019 : algumas observações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 24, n.º 55 (jul./dez. 2019), p. 17-39. Cota RP-577.

**Resumo:** O artigo aborda as principais alterações introduzidas pela última reforma laboral ocorrida em Portugal. Segundo o autor, serve este artigo «para ilustrar a conceção subjacente à intervenção legislativa pretensamente reformista. Uma



conceção inspirada por linhas de força contraditórias. Mas onde, em termos estratégicos, predomina a orientação de não pôr em causa a debilitação da contratação coletiva e da estabilidade no emprego iniciada, se não antes, com o Código de Trabalho de 2003.».